

地域の特性を活かした
休暇取得促進のための環境整備事業(熊谷市)
実施報告書

平成 31 年 3 月
株式会社埼玉新聞社

【目次】

1. 事業の目的ならびに実施概要	1
2. 休暇取得促進の検討・周知	2
(1) 連絡会議の設置・運営	2
(2) 休暇取得促進策の周知	1 4
3. 事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ	3 4
4. ワーク・ライフ・バランスに関するシンポジウムの実施	4 1
5. 事業に関するアンケート調査の実施	5 3
(1) 事業場アンケート結果	5 3
(2) 従業員アンケート結果	8 6
6. 今後の休暇取得促進策の方向性	1 2 2
(1) 本事業の認知度や取組の実施状況	1 2 2
(2) 熊谷市内のイベントにおける過ごし方と本事業の評価	1 2 8
(3) 年次有給休暇取得の現状と年次有給休暇取得促進の制度等	1 3 5
(4) 休暇取得促進に向けた今後の方向性	1 4 6
7. 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成	1 4 7

1. 事業の目的ならびに実施概要

ワーク・ライフ・バランス憲章などにおいて、2020 年までの数値目標として、年次有給休暇取得率を 70%、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 2008 年（10%）から 5 割減とすることを目標に、官民一体となったワーク・ライフ・バランスの実現・推進を目指している。

熊谷市では、「関東一の祇園」と称される熊谷うちわ祭が毎年開催され、期間中は多くの人出で賑わいを見せる。こうした一大イベントをはじめ地域で行われる各種イベントをきっかけとした休暇取得促進を図るべく、厚生労働省では、各地域の特性を活かした取組に着目し、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（熊谷市）」を実施した。

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

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

本事業は、以下の 5 つの事項を実施した。

- ① 休暇取得促進策の検討周知
- ② 熊谷市内の事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ
- ③ ワーク・ライフ・バランスの気運醸成を図るシンポジウムの開催
- ④ 事業に関するアンケート調査の実施
- ⑤ 提言リーフレットの作成

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

2. 休暇取得促進の検討・周知

(1) 連絡会議の設置・運営

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

① 名称

平成 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（熊谷市）連絡会議

② 委員構成（※第 1 回連絡会議時点）

委員及びオブザーバーは以下の通りである。

（五十音順 敬称略）

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

	氏 名	所属等
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
	宮尾 薫子	熊谷労働基準監督署 署長
	小暮 俊明	熊谷公共職業安定所 所長
	加藤 孝子	埼玉労働局 雇用環境・均等室長
	馬場 一明	埼玉労働局雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官
	田島 裕保	埼玉労働局雇用環境・均等室 係長（働き方改革担当）

③連絡会議の開催と検討内容

第1回連絡会議	
開催日時	平成30年5月29日(火) 14:00～16:00
開催場所	熊谷市立商工会館（熊谷商工会議所内）
出席者	
【委員】	後上祥光、横森聡夫、田島清、金子謙一、鈴木将史、鈴木章容、小林秀樹、秋谷明宣
【オブザーバー】	中村茜、馬場一明、田島裕保、宮尾薫子、森田和磨、木下友子、古屋武、船越寿子
【事務局】	小林義治、辻良昭、桜井勇太、森本勝利
議 題	1. 連絡会議設置について 2. 本事業の概要について 3. 休暇取得促進策の周知広報について 4. 地域内の事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけについて 5. シンポジウムの開催について 6. その他

【第1回連絡会議 議事要旨】

1) 連絡会議設置について

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

2) 本事業の概要について

- ・事務局より、本業の目的や内容スケジュールなどについて説明を行なった。

3) 休暇取得促進策の周知広報について

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

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

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

5) シンポジウムの開催について

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

6) 主な意見（抜粋）

①チラシ・ポスターのデザイン・掲出方法について

- ・家族連れの写真を使用することで、ファミリー層がターゲットということを明確に打ち出す。
- ・今年度も熊谷うちわ祭のポスターと並列して掲出するのが良い。
- ・「年次有給休暇」の文字を大きく掲示する。

②チラシ・ポスターの内容について

- ・2019年のラグビーW杯において、熊谷市で開催する3試合のうち2試合が平日開催であることから、機運醸成を図るべく、後期啓発チラシから情報を盛り込んでいく。

③チラシ・ポスターの事業場へ配布について

- ・連絡会議委員の団体をはじめ、熊谷市、商工会議所や商工会等が中心となり、80事業場ということにこだわらず、会報誌への折り込みや会議等の機会を積極的に利用して配布するのが良い。

④訪問事業場の選定、訪問時期について

- ・社労士からの推薦企業を中心に今年度は事業場訪問を実施していく。
- ・昨年との比較を図るため、訪問事業場80社のうち20社は昨年実績企業とする。
- ・訪問方法等は、別途、社労士会と打合せを行う。
- ・年休計画は夏休み等に訪問しても変更が難しいので、年度初めにも事業場にアナウンスできるような取組を行うのが良い。

⑤シンポジウムの開催について

- ・事例紹介の企業は、事業場訪問の中で決めていく方向で進めるのが良い。
- ・講師選定については、熊谷市で実施したセミナー等と被らないように調整する。

⑥その他（厚生労働省のあいさつから）

- ・ワーク・ライフ・バランス憲章によると、2020年までに年次有給休暇取得率を70%にすることを目標としており、平成28年度の取得率は49.4%である。
- ・10月を「年次有給休暇取得促進期間」と定め、周知啓発につとめている。

■第1回連絡会議の様子



■平成30年5月30日付埼玉新聞5面

年次休暇の取得促進

熊谷で
連絡会議
事業を周知へ

熊谷市を対象とした厚生労働省の「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の第一回連絡会議が29日、熊谷市の熊谷市立商工会館で開催され、企業や従業員への年次有給休暇取得促進の周知方法などを話し合った。写真。



革の一環として実施され、熊谷市では昨年から取り組んでいる。会議には熊谷市や熊谷商工会議所など関係団体の委員10人やフザーパの同僚関係者も参加した。

今年度は昨年度同様、7月の熊谷つむぎ祭で、10月の妻

沼望天山秋季例会公衆、2学期の秋を過ごす市内小中学校でのイベント（10月19日・21日）などを休戦取得奨励品として設定。地域のイベントに合わせた有給休暇取得を働きやすく、計画付与と制度の活用をPRしていく。

市内の事業所や福祉施設、小中学校への配布などを通じて、同事業を広く周知できるように努めていくことを申し合わせた。

同省雇用環境・均等局職業生活阿立課の中村課長は、「現在の有給休暇取得率は全国平均で約約40％、2020年までに約70％を目指す」との。会議を通じて市内に休暇取得促進の気運醸成を」と呼びかけた。

（森本勝利）

第2回連絡会議	
開催日時	平成30年8月24日(金) 10:00～12:00
開催場所	熊谷市立商工会館（熊谷商工会議所内）
出席者 【委員】	後上祥光、横森聡夫、田島清、金子謙一、鈴木将史、鈴木章容、 新井晃一、小林秀樹、秋谷明宣
【オブザーバー】	中村茜、田島裕保、小暮俊明、宮尾薫子、森田和磨、船越寿子
【事務局】	小林義治、辻良昭、桜井勇太、森本勝利
議 題	<第1部> 地域のワーク・ライフ・バランスの進め方に関する意見交換について <第2部> 1. 前期活動報告について 2. 後期一休取得促進策の周知広報について 3. シンポジウムの詳細について 4. 事業に関するアンケート調査について

【第2回連絡会議 議事要旨】

<第1部>地域のワーク・ライフ・バランスの進め方に関する意見交換について

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

1) 熊谷市内企業の人材確保・採用状況等について

- ・業種問わず人材確保には苦慮しており、採用計画通りの採用はできていない。(熊谷地区労務研究会)
- ・若年層募集の際、応募者の多くが、福利厚生制度（特に休暇取得）について高い関心を示しており、入社決定の主な動機となっていると聞いている。(熊谷地区労働基準協会)
- ・高校生については、採用スケジュール上、応募書類提出開始が9月5日からであり、企業の採用状況は未定であるが、ヒアリングすると採用ニーズは高いことがうかがえる。学卒等については、確実な確保のための企業方針を立てている企業は良好である。(くまがや市商工会)
- ・熊谷市に限らず人手不足が重大な問題となっている。正直効果的な対策など無いまま、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革での就業時間の削減等、相反する課題を突き付けられているのが、我々の顧問先である中小零細企業の実情である。業績の良くない企業は人手不足感がなく、業績を伸ばしたい伸ばせるチャンスのある企業に効果的な転籍を促進する政策などのダイナミックに検討すべきでは。(埼玉県社会保険労務士会熊谷支部)
- ・新卒者の動向について、特に熊谷地域の企業は押さえとして受けている感があり、内定をキャンセルされることがしばしばあり、採用計画がうまく進まない。(「連合埼玉」熊谷・深谷・寄居地域協議会)
- ・求人募集をかけているが、全く人が集まらないなどの声はしばしば耳にする(熊谷労働基準監督署)

2) 各団体で実践しているワーク・ライフ・バランス推進関連の行事の有無について

- ・今年度事業として、7月に「働き方改革」について外部講師による講演会を実施した。(熊谷地区労務研究会)
- ・定例開催の6月、9月、1月各説明会で、熊谷労働基準監督署及び埼玉労働局雇用均等室等の職員の方より、ワーク・ライフ・バランス推進関連の内容説明とチラシの配布を行っている。また毎奇数月発行する会員向けDMに、埼玉労働局等の要請がある場合、同関連チラシを同封して周知活動を行っている。(熊谷地区労働基準協会)
- ・事業主はワーク・ライフ・バランスよりも、「働き方改革」を大変注目しており、その一つの要因として、この休暇取得促進事業と定義づければ、更なる関心と呼ぶと思われる。また実情として「なぜうちがそんな先んじたり、率先しなければならないのか？」というのが本音で、動機付けが必要で、例えば労働保険料の軽減や社会保険料事情主負担分の軽減などが良いのかと思われる。(埼玉県社会保険労務士会熊谷支部)
- ・家族で参加できるバスハイクやボランティア活動をおこなっている。(「連合埼玉」熊谷・深谷・寄居地域協議会)
- ・先日公布された「働き方改革関連法」の内容周知のため、今後企業に対し、集団での説明会、個別訪問等を行っていく。有給休暇の時期指定付与制度が来年4月から始まるため、各企業の関心も高い。(熊谷労働基準監督署)
- ・埼玉県公労使会議 県内一斉ノー残業デーの実施(7月18日、8月15日、9月19日、10月17日、11月21日の水曜日に定時退社・退庁)、ゆう活 政府(内閣官房)「埼玉ゆう活キャンペーン」など。(ハローワーク熊谷)

3) 今後熊谷市でワーク・ライフ・バランスを推進させるための方法について

- ・各種会合での講演会の開催、チラシ配布等で地道に周知することが、ワーク・ライフ・バランス推進の近道となると思います。(熊谷地区労務研究会)
- ・引き続きの周知活動を行う。(熊谷地区労働基準協会)
- ・まだまだ現実との乖離があり、PR等啓蒙活動の更なる推進が必要である。(くまがや市商工会)
- ・同事業が現在熊谷市で実行されていることを知る方々は、ほぼいないのでは。各個の家庭で置ける子供への施しであったり、地域行事への参加に繋がることを考えるのであれば、幼稚園・保育園や小中学校での配布物に力をいれる及び地域の回覧板に入れてもらうようにするなどを考える。(埼玉県社会保険労務士会熊谷支部)
- ・今夏は国内最高気温の更新となったことから、夏場の暑さ対策として家族でクールシェアに取り組むことの周知。(「連合埼玉」熊谷・深谷・寄居地域協議会)

＜第２部＞

1) 前期活動報告について

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

2) 後期一休取得促進策の周知広報について

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

3) シンポジウムの詳細について

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

4) 事業に関するアンケート調査について

- ・事務局より、熊谷市内の400事業所×従業員5名＝2,000名を対象にしたアンケート調査内容等について説明を行なった。

5) 主な意見（抜粋）

①事業場訪問の中間報告について

- ・昨年度訪問した20社、今年度新規で訪問する60社の割合ですすめていく。

②チラシ・ポスターの内容について

- ・2019年4月1日施行の「働き方改革関連法」の内容を盛りこんだ内容にする。
- ・2019年開催のラグビーワールドカップ日本大会の情報を掲載することで、休暇取得の意識付けを早い段階ですすめていく。

③チラシ・ポスターの周知方法について

- ・熊谷市と連携して市内循環バスにも掲出する方向で進めていく。

④事業に関するアンケート調査について

- ・連絡会議委員の組織・団体を連署した形で、アンケートを配布する。
- ・質問を簡素化することによって、回答者の負担を少しでも減らし回収率の増加につなげていく。

④事業に関するアンケート調査について

- ・連絡会議委員の組織・団体を連署した形で、アンケートを配布する。

■第2回連絡会議の様子



■平成30年8月25日付埼玉新聞5面



第3回連絡会議	
開催日時	平成31年2月26日(火) 10:00～12:00
開催場所	熊谷市立商工会館（熊谷商工会議所内）
出席者 【委員】	後上祥光、横森聡夫、田島清、鈴木光晃、金子謙一、鈴木将史、鈴木章容、古屋武、新井晃一、小林秀樹
【オブザーバー】	松本和之、馬場一明、小暮俊明、森田和磨、船越寿子、川島正広
【事務局】	小林義治、桜井勇太、森本勝利
議 題	<第1部> 地域のワーク・ライフ・バランスの進め方に関する意見交換について <第2部> 1. 後期活動報告－休暇取得促進策の周知広報について 2. 後期活動報告－シンポジウムについて 3. 後期活動報告－事業場訪問について 4. 事業場アンケート調査結果について 5. 従業員アンケート調査結果について 6. 今後の休暇取得促進策（案）の検討について 7. 提言リーフレット（案）の検討について

【第3回連絡会議 議事要旨】

<第1部>地域のワーク・ライフ・バランスの進め方に関する意見交換について

熊谷市・後上委員を座長に、連絡会議委員の各団体でのワーク・ライフ・バランスについての取組を紹介。熊谷市内の状況を踏まえた上で、意見交換を実施した。また今年4月から施行される「働き方改革関連法」について、埼玉労働局・馬場監理官よりお話いただいた。

1) 熊谷市内企業の人材確保・採用状況等について

- ・若年層向けの面接会などは実施しているが依然として厳しい状況であることに変わらない。（熊谷商工会議所）
- ・「有給休暇が取りたいけど取れない」という意見が挙がっている。（くまがや市商工会）
- ・新卒者を採用する企業側の意見として、休暇を含めた福利厚生面が採用希望に大きく影響するという話を聞いた。（熊谷地区労働基準協会）
- ・大企業と中小企業で休暇への取得状況、取得意識などに大きな差がある。（熊谷地区労務研究会）
- ・特別支援学校など障がい者雇用も視野に入れている中小企業が増えてきている。様々な人たちが働ける職場環境を整備できるよう、ワークシェアなど業務を細分化する必要がある。（埼玉県社会保険労務士会熊谷支部）
- ・企業がカレンダーを作って、盛り込む、制度推進としてパンフなどを配布している、小学生の招待にあわせて一緒に行く。（埼玉県社会保険労務士会熊谷支部）
- ・なぜ休みを取れていないのかを各企業で共有することが大切なのは。（「連合埼玉」熊谷・深谷・寄居地域協議会）

- 2) 各団体で実践しているワーク・ライフ・バランス推進関連の行事の有無について
 - ・連絡会議で制作したリーフレット配布や個別相談などは引き続き実施するほか、次年度より働き方改革に関するセミナーも行う予定。(熊谷商工会議所)
- 3) 今後熊谷市でワーク・ライフ・バランスを推進させるための方法について
 - ・ラグビーW杯と連動したボランティア休暇を活用していくのはどうか。(くまがや市商工会)
 - ・熊谷市内の小中学生をラグビー杯に無料招待という報道もあることから、本事業の休暇取得促進にあわせた形で周知広報する必要がある。(埼玉県社会保険労務士会熊谷支部)

<第2部>

- 1) 後期活動報告－休暇取得促進策の周知広報について
 - ・事務局より、妻沼聖天山秋季例大祭(10月18日・19日)を、熊谷市内小中学校「秋休み」(10月19日)、埼玉県民の日(11月14日)を中心とした後期の周知広報活動及び事業場訪問の中間報告の説明を行なった。
- 2) 後期活動報告－シンポジウムについて
 - ・事務局より、11月13日開催のシンポジウムについて実施報告を行なった。
- 3) 後期活動報告－事業場訪問について
 - ・事務局より、事業場訪問の進捗状況の説明を行なった。
- 4) 事業場／従業員アンケート調査結果について
 - ・事務局より、平成30年12月下旬から平成31年1月下旬まで実施した事業場／従業員アンケートの結果及び主な意見の抜粋内容を説明した。
- 5) 今後の休暇取得促進策(案)の検討について
 - ・事務局より、本事業の年間を通じた周知広報活動、アンケート結果などから熊谷市内のワーク・ライフ・バランスの現状や今後の課題などを説明した。
- 6) 提言リーフレット(案)の検討について
 - ・事務局より、提言リーフレットのデザイン及び内容について説明の上、検討を行った。
- 7) 主な意見(抜粋)
 - ①事業場／従業員アンケートについて
 - ・送付時期をもう少し早めにする事で回収率を高められるのでは。
 - ②提言リーフレット(案)の検討について
 - ・今年4月の「働き方改革関連法」の内容も踏まえつつ、混同しないように周知広報していく

■第3回連絡会議の様子



■平成31年2月27日付埼玉新聞4面

**有給休暇の取得促進に向け意見が
交わされた熊谷市の連絡協議会―
28日、熊谷市立商工会館**

休暇取得へ「提言」 熊谷でリーフレット作成

熊谷市の企業・団体を対象とした厚生労働省の「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の第3回連絡会議が26日、熊谷市立商工会館で開催され、年次有給休暇の計画的付与制度などを呼び掛ける「提言リーフレット」を作成、新年度から市内の企業・団体に配布することを決めた。

同事業は厚生省の働き方改革の一環として実施され、同市では市議会には市や熊谷商工会議所関係者などの委員、同省関係者ら約20人が出席した。地域のワーク・ライフ・バランスの進め方に関する意見交換会では、市内企業の人材確保・採用状況や働き方改革の推進策、年次有給休暇取得促進を図るための方法などについて意見を交わした。

熊谷市内の400事業所を対象に行ったアンケートでは、同事業が休暇取得促進のきっかけになると回答した企業が約6割を占める一方、慢性的な人手不足や仕事量の過多など依然として厳しい状況が浮き彫りとなった。こうした実態を踏まえ、会議では「提言リーフレット」の作成を決め、各企業で休暇取得の積極的な呼び掛けを行うことを申し合わせた。（森本勝利）

(2) 休暇取得促進策の周知

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

ア) 前期<熊谷うちわ祭り：7月20日～22日>期間中

1. 周知啓発用媒体作成状況

- ①配布用リーフレット：23,000部
- ②ポスター（駅貼りポスターも含む）：510部
- ③新聞広告：発行部数：約12万部（埼玉新聞）＋約95万部（読売新聞）
- ④説明用リーフレット（前期・後期使用）：600部

2. 啓発・周知媒体配付・掲示状況

①リーフレット・ポスター配布

（※今回は従業員への周知を図るべく、ポスターよりもチラシを中心に配布を行った。）

団体名	チラシ	ポスター
熊谷商工会議所	3450	20
くまがや市商工会	900	5
熊谷地区労働基準協会	120	50
熊谷地区雇用対策協議会	50	0
熊谷地区労務研究会	30	30
社会保険労務士会熊谷支部	40	0
「連合埼玉」熊谷・深谷・寄居地域協議会	300	70
熊谷地域労働者福祉協議会	110	30
熊谷市（公共施設配布用など）	500	70
市教委（市内小中学校配布用）	16050	0
熊谷市（各自治体配布用）	—	—
埼玉新聞社取引先企業	50	50
ハローワーク熊谷	500	6
厚生労働省	20	10
埼玉労働局	100	15
合計枚数	22220	356

（※昨年度実績：ポスター14,020枚／ポスター507枚）

■事業場への周知広報

- ・くまがや会議所だより等への折込をはじめ、各団体の委員会等で配布を行った。

■労働者、住民への周知広報

- ・埼玉新聞紙上での報道（5月30日付5面）
- ・新聞広告での掲載（全2回）
（埼玉新聞：6月20日付13面／読売新聞（埼玉版）：6月21日付31面）
- ・公共施設等へのポスターの掲示やリーフレットの配布
- ・熊谷市教育委員会を通じた市内小中学校への全校配布
- ・地域密着生活情報誌 NAOZANE 7月号での告知
- ・J R熊谷駅のデジタルサイネージでの掲出（6月22日～）
- ・熊谷市役所庁舎内のモニターでの掲出（6月22日～）
- ・事業場訪問での呼びかけ など

②前期リーフレット

■配布用リーフレット（A4）

（表面）



年次有給休暇を活用して
7/20(金)21(土)22(日)
熊谷うちわ祭に出かけよう！

「熊谷うちわ祭」
休暇取得奨励日

家庭も会社も地域の一部。
みんなで取り組もう！

7月 計画的付与で大変油断

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

熊谷うちわ祭

休暇の取得促進に向けて、
労使が協力して

- ① 経営のトップによる社内への
休暇取得促進の呼びかけ
- ② 管理者が率先して休暇を取得
- ③ 労働組合等による企業、
労働者への働きかけ
- ④ パスダー休暇や半日休暇など
多様な休み方の検討
などに取り組ましましょう。

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

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

事業主の皆さまへ
年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！
年次有給休暇の計画的付与制度とは？

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

厚生労働省 埼玉労働局 熊谷市 熊谷商工会議所 くまがや市商工会 熊谷地区労働基準協会 熊谷地区雇用対策協議会
熊谷地区労働研究會 埼玉県社会福祉労働士会熊谷支部 「建合埼玉」熊谷・深谷・寄居地域協議会 熊谷地区労働者福祉協議会
お問い合わせ 【厚生労働省労働政策局総務課】埼玉県労働政策推進課 千331-8686 さいたま市北区吉野町2-282-3 ☎048-795-0932

年次有給休暇を活用して 家族と地域と自分の時間を つくりましょう!

働く人にやさしく、
住みやすいまち
「熊谷」を目指そう!

年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇を しっかり取得できないと...

- 労働者のストレス増加
- 職場の雰囲気の悪化
- 残業などのコストの増加



社員にも会社にもメリット

計画的な年次有給休暇の 取得により

- 仕事の生産性の向上!
- 企業イメージの向上!
- 優秀な人材の確保!



職場内でできることから取り組んでみましょう

休暇中の代替要員の 確保等の支援

年休取得によって業務の滞りが生じないよう、日頃から平準化や従業員の能力開発によって戦域拡大を図りましょう。

休暇を取得しやすくするための 職場の雰囲気の改善

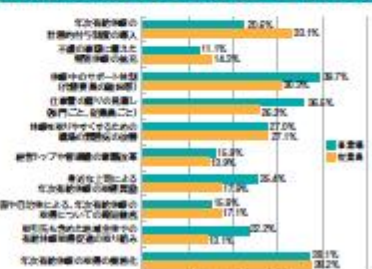
年休の意義や自社に適した休暇制度の導入、年休取得時の業務の対応などについて労使で話し合う場を設け、職場における休暇取得に対する認識の共有化を図りましょう。

従業員が年次有給休暇を取得することのメリット (調査回答可)



平成29年度「地域の特性を活かした休暇取得促進のための推進型事業」アンケートより

年次有給休暇を取得しやすくするための必要施策 (調査回答可)



働き方・休み方改善ポータルサイト

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

働き方・休み方改善ポータルサイト

検索

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

③前期ポスター

■掲出用ポスター（B2）



年次有給休暇を活用して

心をつなぐ **熊谷うちわ祭** 7/20(金)21(土)、22(日) に出かけよう！

**「熊谷うちわ祭」
休暇取得促進日**

7月 計画的付与で大型連休

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

熊谷うちわ祭

休暇の取得促進に向けて、
労使が協力して

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

などに取り組ましましょう。

**家庭も会社も地域の一部。
みんなで取り組もう！**

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

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

事業主の皆さまへ

**年次有給休暇の
「計画的付与制度」を
活用しましょう！**

**年次有給休暇の
計画的付与制度とは？**

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

厚生労働省 埼玉労働局 熊谷市 熊谷商工会議所 くまがや市商工会 熊谷地区労働基準協会 熊谷地区雇用対策協議会
熊谷地区労働研究会 埼玉県社会保険労務士会熊谷支部 「建設埼玉」熊谷・深谷・東武東上線地域協議会 熊谷地域労働者福祉協議会

お問い合わせ 【厚生労働省関係事業実施機関】埼玉新聞社クロスメディア局 〒331-8686 さいたま市北区吉野町2-282-3 ☎048-795-0932

④新聞広告

■埼玉新聞 6月20日付 13面

■読売新聞（埼玉版）：6月21日付 31面

年次有給休暇を活用して

熊谷うちわ祭 7/20(金)、21(土)、22(日)に出かけよう！

関東一の祇園



写真提供：熊谷市

**「熊谷うちわ祭」
休暇取得奨励日**

7月 計画的付与で大型連休

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

熊谷うちわ祭

休暇の取得促進に向けて、
労使が協力して

- ① 経営のトップによる社内への
休暇取得促進の呼びかけ
- ② 管理者が率先して休暇を取得
- ③ 労働組合等による企業、
労働者への働きかけ
- ④ パースデー休暇や半日休暇など
多様な休み方の検討

などに取り組みましょう。

事業主の皆さまへ

**年次有給休暇の
「計画的付与制度」を
活用しましょう！**

**年次有給休暇の
計画的付与制度とは？**

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

家庭も会社も地域の一部。
みんなで取り組もう！

厚生労働省は、熊谷市と連携を図りながら、地域における休暇取得促進の働きかけを
行う「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行っています。
7月20日、21日、22日に開催される「熊谷うちわ祭」など地域のイベントにあわせて年
次有給休暇を活用してお祭りなどに参加する時間、家族と触れ合う時間、自分のための
時間をつくるなど、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図りましょう。

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

お問い合わせ 【厚生労働省委託事業実施機関】 埼玉新聞社クロスメディア局 〒331-8686 さいたま市北区古野町2-282-3 ☎048-795-9932

⑤説明用リーフレット

■事業訪問用リーフレット（A3短冊）
（表面）

年次有給休暇を利用して 家族と地域と自分の時間を 作りましょう！

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

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

なぜ休暇の取得が必要なの？

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

**年次有給休暇を
しっかり取得できないと・・・**

- 労働者のストレス増加
- 職場の雰囲気悪化
- 残業などのコストの増加

**計画的な年次有給休暇の
取得により**

- 仕事の生産性の向上！
- 企業イメージの向上！
- 優秀な人材の確保！

年次有給休暇の
取得促進

従業員にも会社にも
メリット

働き方・休み方改善ポータルサイト

取組事例や自己診断を活用して
働き方・休み方改善のヒントを見つけよう

- 働き方・休み方「見える化」診断
- 会社の診断に沿った対策方法の提案
- 働き方・休み方改善ハンドブックを提案
- 企業における取組事例を詳しく紹介

働き方・休み方改善ポータルサイト 検索

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

こんな活用方法があります

7月

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

熊谷うちわ祭

計画的付与で大型連休

**関東一の紙漣
熊谷うちわ祭**

毎年7月20日～22日までの、3日間執り行われる紙漣祭です。祭中に各戸で紙漣を買い、それを飾る競い合いが行われます。それを飾る競い合いが「熊谷うちわ祭」と呼ばれます。後に紙漣の代わりに「うちわ」を出し、評判となったため「熊谷うちわ祭」と呼ばれるようになりました。

10月

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

市内小中学校秋休み

計画的付与で大型連休

**豊沼聖天山秋季例大祭
市内小中学校秋休み**

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

例大祭では、18日に豊沼神社、豊沼稲荷神社、武州天神宮、豊沼太鼓などの催し、19日に東郷大馬場（さいとうおおごう）火祭りが行われます。

また2学期制を導入している市内小中学校は19日（金）～21日（日）が秋休みに変更されています。

11月

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

埼玉県民の日

計画的付与で大型連休

埼玉県民の日

11月14日は埼玉県民にはおなじみの「埼玉県民の日」。計画的付与で連休をとりましょう。

熊谷市の事業者の皆様へ

平成30年度版

年次有給休暇 活用のススメ

効率的に働いて
しっかり休める
職場を目指して!!

お問い合わせ先 【厚生労働省 労働政策研究・研修機構】 埼玉新聞社 クロスメディア局

T331-8686 さいたま市北区吉野町 2-282-3 内048-795-9932

熊谷市労働委員会 熊谷市労働委員会 熊谷市労働委員会

熊谷市労働委員会 熊谷市労働委員会 熊谷市労働委員会

熊谷市労働委員会 熊谷市労働委員会 熊谷市労働委員会

休暇取得に向けた環境づくりに取り組むことが大事です!

休暇取得促進に向けて、それぞれの立場で皆様が当事者となって取り組む必要があります。例えば、以下のような取り組みが考えられます。

- 具体的には…
- ① 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ
 - ② 管理者が率先して休暇を取得
 - ③ 労働組合等による企業、労働者への働きかけ
 - ④ パースデー休暇や半日休暇などが考えられます。

休暇を取得することで「心身の健康につながる」「モチベーションが向上する」などたくさんのメリットがあります。

STEP1 労働時間等見直しガイドライン

① 仕事の仕方を見直し、労働時間を短縮しましょう

従業員が健康で充実した職業生活を送れるよう、労働時間を短縮し、生活時間を充分確保できるようにしましょう。

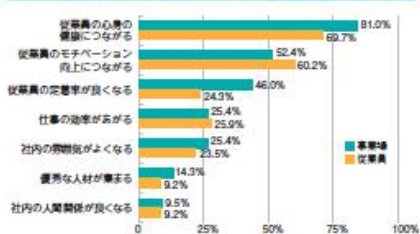
② 従業員一人ひとりのさまざまな事情へ対応して、働く意欲を高めましょう

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

③ 経営者が率先して取り組みましょう

経営者は労働時間について積極的に理解を深め、自ら率先し職場の環境を変えるための意識改革や柔軟な働き方の実現に取り組まましょう。

従業員が年次有給休暇を取得することのメリット(数値回答)



STEP2 事業場での具体的な取り組み

① 労使間の話し合いの機会をつくる

従業員の労働時間や心身の健康状況、年次有給休暇の取得状況などで労使で共有しましょう。

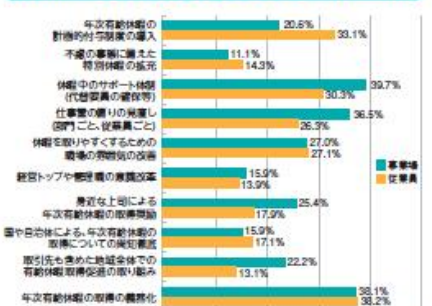
② 年次有給休暇を取得しやすい環境整備

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

③ 所定外労働時間を削減する

ノー残業デーを導入したり、悪化労働が継続している場合は、その原因を検討し業務内容を見直しましょう。

年次有給休暇を取得しやすいように必要な取組(数値回答)



平成29年度「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」アンケートより

STEP3 年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用

年次有給休暇の計画的付与制度とは

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入することによって、休暇取得の現実性が上がり、予定した活動を行いやすくなります。

年次有給休暇の付与日数のうち5日は、個人が自由に取得できる日数として必ず残しておく必要がありますが、残りの日数は計画的付与の対象にできます。

【例1】年次有給休暇の付与日数が10日の従業員

5日	5日
労使協定により計画的に付与できる	従業員が自由に取得できる

【例2】年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

15日	5日
労使協定により計画的に付与できる	従業員が自由に取得できる

企業や事業場の実態に応じた方向を活用しましょう

① 企業または事業場全体の休業による一斉付与方式

全従業員に対して同一の日に年次有給休暇を与える方法。製造部門など、作業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用されています。

② 班・グループ別の交代制付与方式

班・グループに交代で年次有給休暇を付与する方法。流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場で活用されています。

③ 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式

年次有給休暇を付与する日を個人別に決める方法。夏季、年末年始、ゴールデンウィークのほか、誕生日や結婚記念日など従業員の個人的な記念日を優先的に充てるケースがあります。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを地域で一体となって実施し、働く人にやさしく、住みやすい地域づくりを目指しましょう!

■地域密着生活情報誌「NAOZANE」 7月号広告（1／2 P）

祝 平成30年 八坂神社大祭 熊谷うちわ祭 協賛広告 ③

こころの整骨院 スタッフ募集中!

診療時間 月 火 水 木 金 土

9:00~13:00 ○ ○ 休 ○ ○ 立

16:00~20:00 ○ ○ 休 ○ ○ 立

※本番、白濁、祝祭日本舞踊

☎048-527-1155

熊谷市佐谷田388-3

あなたの強みを
かたちにします

山本美創

祝 平成30年 八坂神社大祭 熊谷うちわ祭 協賛広告 ②

ソシオ熊谷

協同組合熊谷流通センター
理事長 大久保 和政

熊谷市問屋街2-4-1
TEL 048-528-2150 (代)
http://www.socio.jp

熊谷うちわ祭の
7/21(土)22(日)
無料観覧券
お渡し
します

熊谷市問屋街1-18-7
熊谷流通センター
TEL 048-520-2436
FAX 048-520-4370

**ラグビーワールドカップ
東京オリンピック・パラリンピック
特別仕様ナンバープレート 絶賛好評中!!**

熊谷599 20-19

熊谷599 20-20

車検

0120-5829-11

熊谷堂書店

新刊書・古本
取り扱い

熊谷市問屋街2-4-1
TEL 048-527-2071

年次有給休暇を活用して

熊谷うちわ祭 7/20(土)、21(日)、22(日)

熊谷市問屋街2-4-1

家族も会社も地域の一部。みんなで取り組もう!

7月 熊谷市役所 熊谷市議会 熊谷市商工会 熊谷市観光協会 熊谷市スポーツ協会 熊谷市文化協会 熊谷市音楽協会 熊谷市美術協会 熊谷市書道協会 熊谷市棋道協会 熊谷市囲碁協会 熊谷市将棋協会 熊谷市かるた協会 熊谷市マージャン協会 熊谷市オセロ協会 熊谷市チェス協会 熊谷市囲碁協会 熊谷市将棋協会 熊谷市かるた協会 熊谷市マージャン協会 熊谷市オセロ協会 熊谷市チェス協会

リサイクルの亀井産業グループ

【脱化工場】

快適な住空間

健康な生活の実現、安全かつ安心

亀井産業株式会社

熊谷市問屋街2-4-1

特別養護老人ホーム いずみ熊谷

介護のことで悩んだら...

・ユニット型/個室/40床

・個室型/個室/50床

・特別入居/個室/10床

社会福祉法人 旭泉の会 熊谷市南2-2-1

TEL: 048-598-5470 (受付時間 午前9時～午後5時)

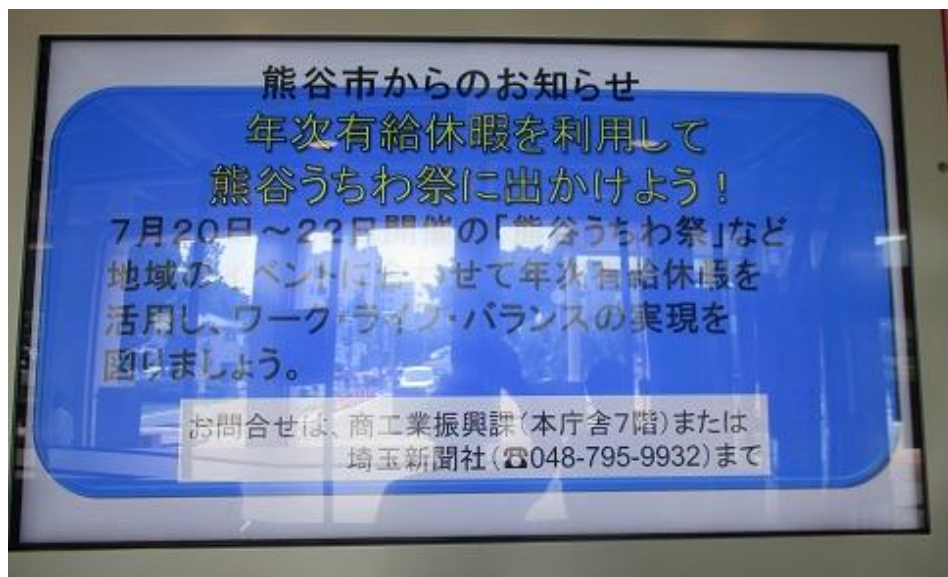
**SunCity 将来、介護の不安なく
快適なシニアライフが送れる
サンシティ熊谷へようこそ。**

介護付有料老人ホーム 千380-0812

埼玉県熊谷市大原 3-6-1

サンシティ熊谷 ☎0120-836-888

⑦熊谷市役所庁舎内のモニターでの掲出



⑧熊谷駅のデジタルサイネージ



⑨籠原駅でのポスター掲出



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

1. 周知啓発用媒体作成状況

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

2. 啓発・周知媒体配付・掲示状況

①リーフレット・ポスター配布

（※今回は従業員への周知を図るべく、ポスターよりもチラシを中心に配布を行った。）

団体名	チラシ	ポスター
熊谷商工会議所	3500	10
熊谷地区雇用対策協議会		
くまがや市商工会	900	5
熊谷地区労働基準協会	900	40
熊谷地区労務研究会	30	30
社会保険労務士会熊谷支部	50	4
「連合埼玉」熊谷・深谷・寄居地域協議会	300	70
熊谷地域労働者福祉協議会	100	30
熊谷市（公共施設配布用など）	500	70
市教委（市内小中学校配布用）	15950	—
熊谷市（各自治体配布用）	7200	—
埼玉新聞社取引先企業	50	10
ハローワーク熊谷	400	3
厚生労働省	20	10
埼玉労働局	100	15
合計枚数	30000	297

（※昨年度実績：リーフレット：28,860枚／ポスター：425枚）

■事業場への周知広報

くまがや会議所だよりへの折り込みをはじめ、各団体の委員会等で配布を行った。

■労働者、住民への周知広報

新聞広告での掲載（全3回）

（埼玉新聞：9月29日18面（モノクロ）／10月3日付12面（カラー））

（読売新聞（埼玉版）：10月4日付25面（モノクロ））

- ・ 公共施設等へのポスターの掲示やリーフレットの配布
- ・ 各自治会の班回覧にてリーフレットを配布
- ・ 熊谷市教育委員会と連携した市内小中学校での配布
- ・ 地域密着生活情報誌「NAOZANE」（62,000部発行）10月号での告知
- ・ 熊谷駅のデジタルサイネージ、熊谷市役所庁舎内のモニターでの掲出
- ・ 籠原駅でのポスター掲出 など

②後期リーフレット

■配布用リーフレット（A4）

（表面）




年次有給休暇を活用して 地域のイベントに参加しよう!




休暇取得奨励日

家庭も会社も地域の一部。
しっかり働き、しっかり休もう!

10月 熊谷市内中学校「秋休み」

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

計画的付与で大変連休

※熊谷市立中学校「秋休み」

11月 埼玉県民の日

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

計画的付与で大変連休

※埼玉県民の日

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

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

事業主の皆さまへ

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

年次有給休暇の計画的付与制度とは?

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

お知らせ

2019年4月1日から施行される「働き方改革関連法」では、10日以上有給休暇が与えられるまでの労働者に対し、毎年5日、夏季を指定して有給休暇を与える必要があります。

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して

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

などに取り組ましましょう。

厚生労働省 埼玉県労働局 熊谷市 熊谷商工会議所 くまがや市商工会 熊谷地区労働基準協会 熊谷地区雇用対策協議会
熊谷地区労働研究會 埼玉県社会保険労務士会熊谷支部 「建合埼玉」熊谷・深谷・春日地域協議会 熊谷地区労働者福祉協議会

お問い合わせ 【厚生労働省関係事業実施機関】埼玉県労働局 千331-8686 さいたま市北区吉野町2-282-3 ☎048-795-0932

年次有給休暇を活用して 家族と地域と自分の時間を つくりましょう!

働く人にやさしく、
住みやすいまち
「熊谷」を目指そう!

年次有給休暇の取得促進

社員にも会社にもメリット

年次有給休暇を しっかり取得できないと...

- 労働者のストレス増加
- 職場の雰囲気悪化
- 残業などのコストの増加



計画的な年次有給休暇の 取得により

- 仕事の生産性の向上!
- 企業イメージの向上!
- 優秀な人材の確保!



職場内でできることから取り組んでみましょう

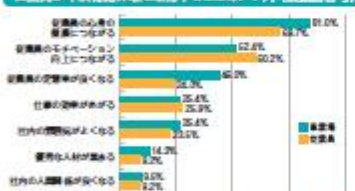
休暇中の代替要員の 確保等の支援

年休取得によって業務の滞りが生じないよう、日頃から平準化や従業員の能力開発によって職域拡大を図りましょう。

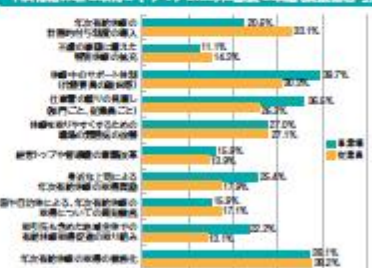
休暇を取得しやすくするための 職場の雰囲気の改善

年休の意義や自社に適した休暇制度の導入、年休取得時の業務の対応などについて労使で話し合う場を設け、職場における休暇取得に対する認識の共有化を図りましょう。

従業員が年次有給休暇を取得することのメリット (調査回答可)



年次有給休暇を取得しやすくするために企業から取組むべきこと (調査回答可)



平成29年度(地域)の特色を踏まえた休暇取得促進のための調査(調査期間:平成29年10月1日～12月31日)アンケートより

フットボールワールドカップ2019(TM)日本大会 Info

【試合スケジュール】
●2019年9月24日(水) 19時15分キックオフ
ロシヤVSモザ
●2019年9月29日(日) 14時15分キックオフ
ジョージアVSウルグアイ
●2019年10月9日(水) 13時45分キックオフ
アルゼンチンVSアメリカ

【会場】 熊谷ラグビー場

働き方・休み方改善ポータルサイト

働き方・休み方改善ポータルサイト

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

③後期ポスター

■掲出用ポスター（B2）

年次有給休暇を活用して
地域のイベントに参加しよう!

休暇取得奨励日
家庭も会社も地域の一部。
しっかり働き、しっかり休もう!

10月 熊谷市内小中学校秋休み

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

計画的付与で大型連休
東湖祭・天竺山秋祭・秋祭

11月

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

計画的付与で大型連休
埼玉県民の日

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

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

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

お知らせ
2019年4月1日から施行される「働き方改革関連法」では、10日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、6月を指定して有給休暇を与える必要があります。

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して

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

などに取り組みましょう。

厚生労働省 埼玉労働局 熊谷市 熊谷商工会議所 くまがや市商工会 熊谷地区労働基準協会 熊谷地区雇用対策協議会
熊谷地区労務研究会 埼玉県社会保険労務士会熊谷支部 熊谷市労働組合 熊谷市労働組合協議会 熊谷市労働組合協議会
お問い合わせ 【厚生労働省委託事業実施機関】埼玉県熊谷市クロスメディア局 〒331-8686 さいたま市北区吉野町2-282-3 ☎048-795-9952

④新聞広告

■埼玉新聞：10月11日11面／10月23日付15面

■読売新聞（埼玉版）：10月12日付29面

年次有給休暇を活用して 地域のイベントに参加しよう！

**休暇取得
奨励日**

**家庭も会社も地域の一部。
しっかり働き、しっかり休もう！**



10月 熊谷市内小中学校「秋休み」

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

計画的付与で大型連休

熊谷市天山秋季例大祭

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

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

11月

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

計画的付与で大型連休

埼玉県民の日

事業主へ 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

年次有給休暇の計画的付与制度とは？

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

お知らせ 2019年4月1日から施行される働き方改革関連法では、10日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、所掌を指定して有給休暇を与える必要があります。

ラグビーワールドカップ2019(TM)日本大会 Info 会場：埼玉ラグビー場

熊谷市では現在、ラグビーワールドカップ2019(TM)日本大会が開催され、年次有給休暇を活用して、家族や会社の仲間とともに一生に一度の感動と興奮の瞬間をぜひ体験しましょう！

試合スケジュール

- 2019年9月24日(水)19時15分キックオフ ロシア V サモア
- 2019年9月29日(日)14時15分キックオフ ジョージア V ウルグアイ
- 2019年10月9日(水)13時45分キックオフ アルゼンチン V アメリカ

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して

- 1 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ
- 2 管理者が率先して休暇を取得
- 3 労働組合等による企業、労働者への働きかけ
- 4 パースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の検討などに取り組ましましょう。

厚生労働省 埼玉労働局 熊谷市 熊谷商工会 小まや市商工会 熊谷地区労働基準協会 熊谷地区雇用対策協議会 熊谷地区労務研究会 埼玉県社会保険労務士会熊谷支部 熊谷市労働組合連合会 熊谷市労働組合連合会 熊谷市労働組合連合会

お問い合わせ：【厚生労働省労働基準局熊谷事務所】 熊谷市労働組合連合会 〒331-8686 さいたま市北区吉野町 2-282-3 ☎048-795-9932

自慢のペット写真

ペットちゃん写真大募集

自慢のペットの写真をNAOZANEに掲載してあげませんか? 掲載は10月号からでもOK!

※応募は10月15日まで! 応募先: NAOZANE編集部 (091-831-1111) 応募先: NAOZANE編集部 (091-831-1111) 応募先: NAOZANE編集部 (091-831-1111)

石井 悠晴 (男) 1歳10ヶ月 1歳おめでとう! 毎日の幸せをありがとう!	森田 優ノ介 (男) 1歳10ヶ月 2歳おめでとう! 毎日の幸せをありがとう!	山下 千青 (女) 1歳10ヶ月 2歳おめでとう! 毎日の幸せをありがとう!	島田 夢雄 (男) 1歳10ヶ月 2歳おめでとう! 毎日の幸せをありがとう!	大橋 雄太 (男) 1歳10ヶ月 2歳おめでとう! 毎日の幸せをありがとう!
岩瀬 佑太 (男) 1歳10ヶ月 2歳おめでとう! 毎日の幸せをありがとう!	加藤 楓太 (男) 1歳10ヶ月 2歳おめでとう! 毎日の幸せをありがとう!	吉田 華雄 (男) 1歳10ヶ月 2歳おめでとう! 毎日の幸せをありがとう!	石橋 健太 (男) 1歳10ヶ月 2歳おめでとう! 毎日の幸せをありがとう!	遠野 心登 (男) 1歳10ヶ月 2歳おめでとう! 毎日の幸せをありがとう!
小林 優 (男) 1歳10ヶ月 2歳おめでとう! 毎日の幸せをありがとう!	小嶋 祐太 (男) 1歳10ヶ月 2歳おめでとう! 毎日の幸せをありがとう!	稲村 華雄 (男) 1歳10ヶ月 2歳おめでとう! 毎日の幸せをありがとう!	江森 文太 (男) 1歳10ヶ月 2歳おめでとう! 毎日の幸せをありがとう!	

11・12月生まれのKIDS写真大募集!

11・12月生まれのKIDS写真大募集! 11・12月生まれのKIDS写真大募集! 11・12月生まれのKIDS写真大募集!

11・12月生まれのKIDS写真大募集! 11・12月生まれのKIDS写真大募集! 11・12月生まれのKIDS写真大募集!

11・12月生まれのKIDS写真大募集! 11・12月生まれのKIDS写真大募集! 11・12月生まれのKIDS写真大募集!

年次有給休暇を活用して 地域のイベントに参加しよう!

年次有給休暇を活用して 地域のイベントに参加しよう! 年次有給休暇を活用して 地域のイベントに参加しよう!

年次有給休暇を活用して 地域のイベントに参加しよう! 年次有給休暇を活用して 地域のイベントに参加しよう!

年次有給休暇を活用して 地域のイベントに参加しよう! 年次有給休暇を活用して 地域のイベントに参加しよう!

500円引き

500円引き

⑥熊谷駅のデジタルサイネージ



3. 事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ

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

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

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

①訪問時説明等内容

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

②面談者

- ・各事業場の事業主、もしくは人事労務管理者等

③訪問事業場

- ・熊谷商工会議所、くまがや市商工会などのご協力により会員名簿を抽出し 55 事業場を訪問した。
- ・訪問事業場の内訳は⑥の通り。

④訪問期間

平成 30 年 7 月 6 日～平成 31 年 3 月 22 日

⑤訪問結果

(ア) 本事業への理解と協力姿勢

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

(イ) 労働者の年次有給休暇取得促進の現状

- ・訪問事業場における年次有給休暇の取得率は、全体平均で 42.6%だった。従業員数が 50 人未満の事業場では平均 37.3%、50 人以上では 54.3%だった。
- ・年次有給休暇取得率が 40%未満だった事業場 19 社は、運輸業、製造業、建設業、サービス業、医療・福祉業、広告代理店など多岐にわたっていた。

- ・事業規模別でみると、従業員が 50 人以上の製造業をはじめ、シフトがある程度決まっている医療・福祉業に従事する職員、パート社員、若年層、子どものいる女性が多い職場では取得率が総じて高かった。
- ・工期等関係により休暇取得の難しい建設業や製造業、限られた従業員規模（20～30 人程度）で経営を行う中小企業などは取得率が低かった。
- ・熊谷うちわ祭や妻沼聖天山秋季例大祭、埼玉県民の日といったイベントをきっかけとした休暇取得については、現状として取得が難しく、「シフトが固定されているため参加できない」「会社が先導して休暇日にするのは業務に支障をきたす可能性がある」「代替人員が不足している」といった意見があがった。
- ・一方で個人的に祭りに参加している従業員・職員に関しては、年次有給休暇を取得することを勧めている事業場もあった。また事業場としてうちわ祭に参加している企業もあり、その場合は出勤扱いとして、後日振替休暇を取得できる仕組みにするなどして、積極的な年次有給休暇の取得を促した。
- ・家族と独身者では休暇取得に個人差があるという声があり、アニバーサリー休暇等を導入し労働者の誰もが休暇取得できる環境づくりの必要性を認識した。
- ・普段の年次有給休暇取得状況について、一部事業場を除き、ほとんどの事業場の担当者は自主的に取りやすい環境になりつつあるとの意見があがった。また医療・福祉やシフト制の製造業では、シフト作成時に各従業員に休暇取得日を提出させ、責任者が調整するようにしていた。
- ・取得状況の管理状況については、管理台帳での管理や給与明細表への記載が最も多く、休暇取得計画書の提出や勤怠管理システムでの管理、シフト提出での希望確認があがった。
- ・昨年度の事業場訪問を受けて、アニバーサリー休暇を導入した企業が 1 社見受けられた。
- ・半日休暇制度を利用している企業は 28 事業場（51%）で、利用率が比較的高いとの声が多かった。
- ・時間単位休暇制度を利用している企業は 6 事業場（11%）だった。

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

- ・計画的付与制度について「知っている」と回答したのは 74%（40 事業場）だった。従業員 50 人以上の事業場では 92%、従業員 50 人未満の事業場の 72%と比べると、およそ 20 ポイントの差があった。
- ・「知らない」と回答したのは 11 事業場（20%）で、建設業が中心だった。
- ・計画的付与制度を利用しているのは 2 事業場（22%）で、製造業、金融業がそれぞれ 1 社ずつあった。
- ・計画的付与制度を今後導入するかの有無について、事業場訪問を通じて「制度の導入を検討したい」と回答

したのは、8 事業場（14%）で金融業、医療・福祉業、建設業などからあがった。

- ・熊谷うちわ祭にあわせて従業員が何かしらの形で、休暇取得をしていると回答した事業場は 12 事業場（12%）だった。調査では、会社自体で一斉付与をしている事業場や、家族連れの男女が比較的取得している傾向にあるという意見があがった。一方で個人での休暇奨励を行うことはできるが、会社全体として休暇取得日とするのは難しいという声もあった。
- ・今後、熊谷うちわ祭にあわせた年次有給休暇取得促進を事業場で今後推進していくかについては、4 事業場（7%）が「今後検討していきたい」と回答した。
- ・地域イベントに関連した休暇取得について、何かしらの形で休暇取得していると回答した事業場は 2 事業場（3%）だった。

- ・2019年でラグビーW杯関連イベントと連動した形での休暇取得を勧めていきたいという声もあった。
- ・誕生日や結婚記念日等にあわせた休暇取得「アニバーサリー休暇」について、計画的な年次有給休暇取得が難しいと回答した事業場から導入を検討する声が上がっていた。

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

- ・人員不足のため、有給をなるべく残しておきたい社員が多い。(10)
- ・建設業、製造業など業種形態として年次有給休暇取得が難しい。(5)
- ・顧客の営業日によって業務が進行するため、一斉付与は困難。(2)
- ・正社員と非正社員とで取得率に差があるので是正する必要がある(2)
- ・従業員のフォロー体制が必要となる。(2)
- ・ローテーション職場で計画的に年次有給休暇を取得させるために会社として方向性を示す必要がある。
- ・歩合手当の関係で、有給休暇を取得する人が少ない。
- ・事務作業が多いので、年次有給休暇を活用して外に出てもらおうきっかけづくりをしていきたい。 など

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

- ・一定の取得率を超えている企業について、求人等で有利に働くメリットなどがほしい。(3)
- ・今年4月の「働き方改革関連法」について、制度の周知広報を積極的に行ってほしい。
- ・社会保険労務士の訪問で年次有給休暇取得の意識付けが高まると考える。
- ・制度が熊谷市内の全ての事業場に行き届くような働きかけをしてほしい。
- ・計画的年次有給休暇取得の推進として熊谷市をアピールしていくべき。
- ・熊谷市内の大手企業が率先して本事業に取り組むことで、お手本を示してほしい。 など

⑥訪問事業場一覧（55 社、昨年度実績 50 社）

- ・訪問事業場の内訳は主だったところでは、卸売業・小売業— 8 事業場（14%）、建設業— 8 事業場（14%）、医療・福祉— 7 事業場（12%）、製造業— 6 事業場（10%）などとなった。
- ・従業員規模別の内訳では 49 人未満が 18 事業場（36%）、30～50 人未満が 10 事業場（18%）、50 人～100 人未満が 5 事業場（9%）、100 人以上が 13 事業場（23%）となった。

（※実績目標の 80 社程度に届かなかったが、昨年実績とは異なり今年度は中小企業を中心に訪問を行い、企業・団体ができる範囲内での年次有給休暇取得促進の周知啓発に努めた。）

NO	訪問日	業種	労働者数
1	7 月 6 日	卸売業・小売業	63
2	7 月 6 日	製造業	460
3	7 月 9 日	サービス業	2
4	7 月 9 日	サービス業	8
5	7 月 9 日	サービス業	9
6	7 月 9 日	サービス業	14
7	7 月 9 日	産業廃棄物収集業	7
8	7 月 9 日	自動車塗装および修理業	4
9	7 月 20 日	金融業	120
10	7 月 20 日	金融業	2121
11	7 月 24 日	運輸業	170
12	7 月 25 日	製造業	150
13	7 月 25 日	製造業	882
14	8 月 3 日	葬儀業	13

15	8月28日	情報・サービス業	25
16	9月4日	医療・福祉	427
17	9月4日	不動産業・物品賃貸業	13
18	9月7日	医療・福祉	23
19	9月7日	卸売業・小売業	73
20	9月7日	警備業	38
21	9月7日	税務・会計事務所	25
22	9月12日	製造業	13
23	9月12日	製造業	39
24	9月12日	葬祭請負業	17
25	9月18日	卸売業・小売業	4
26	9月20日	製造業	39
27	9月20日	設計・施工業	20
28	9月28日	医療・福祉	46
29	9月28日	医療・福祉	61
30	10月12日	医療・福祉	110
31	10月15日	運輸業	110
32	10月15日	設計・施工業	35

33	10月19日	飲食業	180
34	10月19日	建設業	48
35	11月6日	建設業	26
36	11月6日	建設業	58
37	11月28日	建設業	6
38	11月28日	広告代理店	6
39	2月18日	卸売業・小売業	40
40	2月19日	医療・福祉	11
41	2月19日	建設業	4
42	2月19日	サービス業	36
43	2月21日	医療・福祉	42
44	2月21日	卸売業・小売業	2
45	2月21日	卸売業・小売業	5
46	2月21日	建設業	1
47	2月21日	建設業	3
48	2月21日	建設業	30
49	2月21日	派遣業	65
50	3月12日	卸売業・小売業	12
51	3月13日	非営利法人	10

52	3月13日	ビル賃貸業	16
53	3月15日	陸運業	507
54	3月18日	公益財団法人	350
55	3月20日	卸売業・小売業	261

4. ワーク・ライフ・バランスに関するシンポジウムの実施

熊谷市内のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、休暇取得促進に向けた取組の定着を図るため、周知啓発を行うためのシンポジウムを開催した。

1) 開催時期及び開催場所

日時：平成 30 年 11 月 13 日（火）13：30～15 時 40 分（休憩 10 分を含む）

場所：熊谷商工会議所 商工会館 2 F 大ホール（熊谷市宮町 2-39）

2) 実施内容

■第 1 部：講演会（13：30～14：40）

演 題：「熊谷市から働き方を変えよう！～なぜ今ワーク・ライフ・バランスが大切なのか」

登壇者：NPO 法人ファザーリング・ジャパン 代表理事 安藤哲也 氏

■第 2 部：事例発表会（14：50～15：20）

演 題：熊谷市内企業のワーク・ライフ・バランス先進企業の紹介

登壇企業

①公益財団法人西熊谷病院 総務課・人事課 課長 鮎澤 信江 氏

②田部井建設株式会社 総務部 課長代理 川島 弘美 氏

■行政説明（15：20～15：40）

演 題：「働き方改革関連法について」

登壇者：熊谷労働基準監督署 署長 宮尾 薫子 氏

3) 参加者数

熊谷市内の企業・団体を中心に関係者ら約 60 人が参加した。



「イクボス」実践を
働き方 NPO の安藤氏講演

仕事と生活を調和する「ワークライフバランス」をテーマにしたシンポジウムが13日、熊谷市立商工会館で開かれた。父親支援事業を展開するNPO法人「ファザーリング・ジャパン」代表理事の安藤哲也氏（56）が「熊谷市から働き方を変えよう」と題して講演し、部下とともに仕事と生活を楽しく上司「イクボス」の実践を呼び掛けた。シンポジウムは厚生労働省と市が連携し、地域の特性を踏まえて休暇取得を働き掛ける環境整備事業の一環。企業や行政の人事担当者ら約60人が参加した。

講演では、生産年齢人口の減少や共働き世帯の増加を背景に、働き方が変化している現状を説明。専業主婦との分業化により労働条件を問わない「無制約社員」から、現在は育児や介護などで制約を受ける「制約社員」が増えていくとし、短時間で高い価値を生む「スマートワーク」の必要性を説いた。

多様な働き方を実現する職場づくりのため、大手IT企業での管理職経験を基に「制度より風土、風土より上司。上司の覚悟が職場を変える」と力説。「人を活かすのがイクボス。部下の人生を応援し、社会に貢献できる人材を育てよう」と話した。

シンポジウムでは、市内のワークライフバランスの先進企業として、短時間勤務正職員制度などを制定した「西熊谷病院」と、パースデー休暇などを導入した「田部井建設」の取り組みを紹介。また来年4月の施行に向けて、熊谷労働基準監督署が働き方改革関連法について説明した。

（橋本浩佑）

ワークライフバランスをテーマにしたシンポジウムで講演する安藤哲也氏＝13日午後、熊谷市立商工会館

（11 月 14 日付埼玉新聞での報道）

4) 周知広報

11月13日（火）のシンポジウムに関するリーフレット7,000部（昨年度実績：5,000部）を作成し、関係団体への配布を行った。配布数・配布先は以下の通り。

団体名	チラシ
熊谷商工会議所	3500
熊谷地区雇用対策協議会	
くまがや市商工会	900
熊谷地区労働基準協会	900
熊谷地区労務研究会	30
社会保険労務士会熊谷支部	70
「連合埼玉」熊谷・深谷・寄居地域協議会	300
熊谷地域労働者福祉協議会	100
熊谷市（公共施設配布用など）	500
ハローワーク熊谷	20
県内企業DM	130
厚生労働省	20
埼玉労働局	250
合計枚数	6720

■事業場への周知広報

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

■労働者、住民への周知広報

- ・新聞広告での掲載

【埼玉新聞（全6回）】

全5段広告：10月15日付終面（カラー）／10月17日付4面（モノクロ）

半5段広告：10月22日付4面（モノクロ）／10月29日付4面（モノクロ）／10月31日10面（モノクロ）
／11月2日付12面（カラー）

【読売新聞埼玉版（全1回）】

半5段広告：10月23日付31面（モノクロ）

【朝日新聞埼玉版（全1回）】

半5段広告：10月31日付25面（モノクロ）

- ・公共施設等でのリーフレットの配布
- ・熊谷市報10月号での開催告知
- ・メルマガ「チャレンジステージくまがや」での告知
- ・事業場訪問時のご案内 など

■シンポジウム開催リーフレット（A4）

43

③熊谷市報 10月号での告知

■熊谷市報 10月号での告知 (10月1日発行)

くらしの情報

●熊谷市役所(本庁舎) 千 360-8601 宮町 2-47-1 048-524-1111
●大里庁舎・大里行政センター 千 360-0195 中曽根 654-1 0493-39-0311

開催日	上映作品
5日(金)	「裸の大將放浪記」(劇映画)
12日(金)	「寸馬豆人楼の画家 奥原晴湖」(教養) 「橋本雅邦の画業」(教養)
19日(金)	「ミステリアス・ピカソ」(教養)
25日(木)	「秩父事件 絹と民権」(教養) 「埼玉の明治維新 明治150年」(教養)

時間 14時～ ところ 鑑賞室(1階)

ふれあいスポーツ大会
「ポッチャ体験会」

対象 市内在住・在学・在勤の方(障害の有無は問いません)
とき 10月21日(日) 10時～13時(受付9時30分)
ところ 桜木小学校体育館
費用 無料
申込み 10月17日(水)までに電話またはFAXに氏名・住所を明記し左記へ。
●熊谷市身体障害者福祉会
048-524-7068
048-526-2581

司法書士無料法律相談会

とき 10月27日(土) 10時～16時
ところ さくらめいと会議室2
内容 登記・供託・訴訟の手続、簡裁代理・成年後見、その他司法書士業務全般
●埼玉司法書士会熊谷支部(川野司法書士事務所内)
048-552-0152

無料調停相談会

とき 10月27日(土) 10時～16時(受付は15時30分まで)
ところ 緑化センター1階ホール
内容 不動産トラブル、交通事故、夫婦関係、相続など相談員 民事・家事調停委員(弁護士を含む)
●調停相談会事務局
048-865-7003

脳を楽しく活性化!
「シナプソロジー実践講座」

対象 55歳以上の市民で、受講後、自主活動で講座内容を生かせる方
とき 11月22日(木) 14時～15時30分
ところ 勤労会館第3会議室
内容 シンプルで簡易な動作(脳トレ)を行います。適度な混乱が脳の活性化につながります。
定員 40人(抽選)
費用 100円

子育て支援拠点合同イベント
第10回くまぐまSUNフェスタ

対象 未就学児童(保護者同伴)
とき 11月8日(木) 10時～15時※雨天決行
ところ 熊谷スポーツ文化公園くまぐまがやドーム内体育館
※会場内ベビーカー使用不可
内容 あそびうたのお兄さん登場!各種相談コーナーほか
費用 無料
●子育て支援センター「パリスモン」までしこ保育園内
048-501-0018

消防本部予防課

◆消防本部予防課
048-501-0118

ワークライフバランスに関する講演会・事例発表

とき 11月13日(火) 13時30分～
ところ 商工会館大ホール
内容 ①講演 安藤哲也氏

リポビタンDチャレンジカップ
2018パブリックビューイング in 熊谷

東京スタジアムで開催されるラグビー日本代表vsニュージーランド代表のパブリックビューイングを開催。
とき 11月3日(土・祝) 開場12時、キックオフ14時45分
ところ コミュニティひろば
費用 入場無料
●ラグビーワールドカップ2019推進室
048-345

熊谷市国際交流協会の語学講座

①初級英会話講座
とき 10月24日～11月28日の毎週水曜日(全6回) 10時～11時30分
ところ 商工会館
②初級中国語講座
とき 11月15日～12月20日の毎週木曜日(全6回) 10時～11時30分
ところ 緑化センター

講習

マンシヨン管理基礎セミナー
&無料相談会
とき 10月27日(土)「セミナ」13時～15時
「相談会」15時～16時30分
ところ 商工会館
内容「セミナ」管理組合の運営等について
「相談会」分譲マンシヨンに関する問題全般
●熊谷警察署生活安全課 TEL 048-526-0110

相談員 埼玉県マンシヨン管理士会所属マンシヨン管理士
定員 30人(セミナ)
費用 無料
申込み 電話で左記へ。
※相談は1件1時間が目安。
●都市計画課(大里庁舎)
0493-39-4814

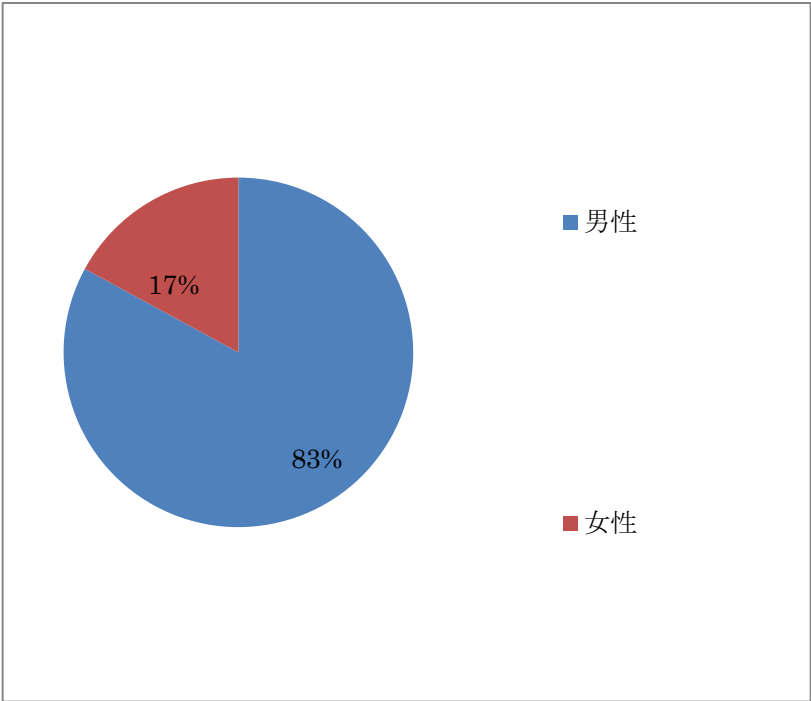
熊谷市国際交流協会の語学講座

①初級英会話講座
とき 10月24日～11月28日の毎週水曜日(全6回) 10時～11時30分
ところ 商工会館
②初級中国語講座
とき 11月15日～12月20日の毎週木曜日(全6回) 10時～11時30分
ところ 緑化センター

5) アンケートについて

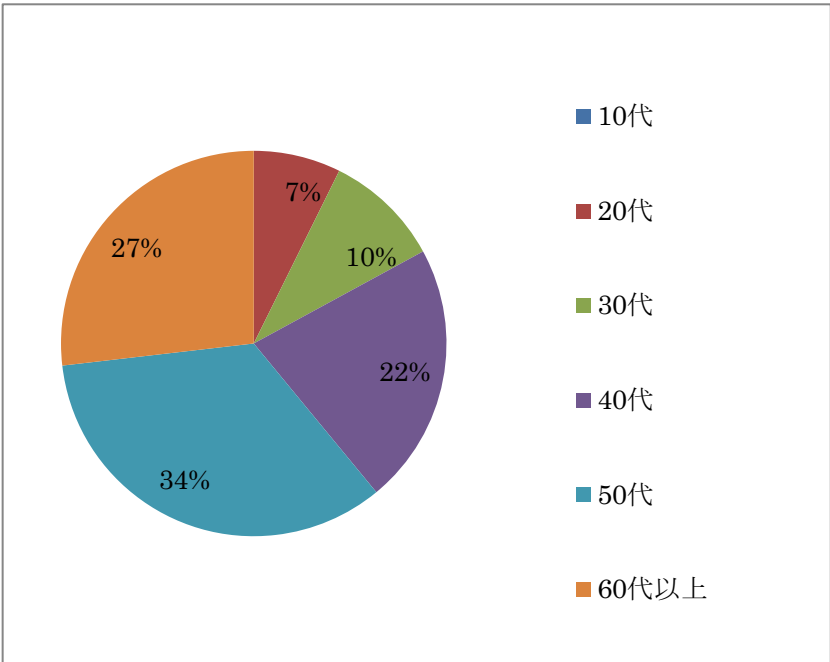
参加者に対してシンポジウム内容及び本事業に関するアンケート調査を実施し、41 人が回答した。

図 1．男女別



(n=41)

図 2．世代別



(n=41)

図 3. 勤務地別

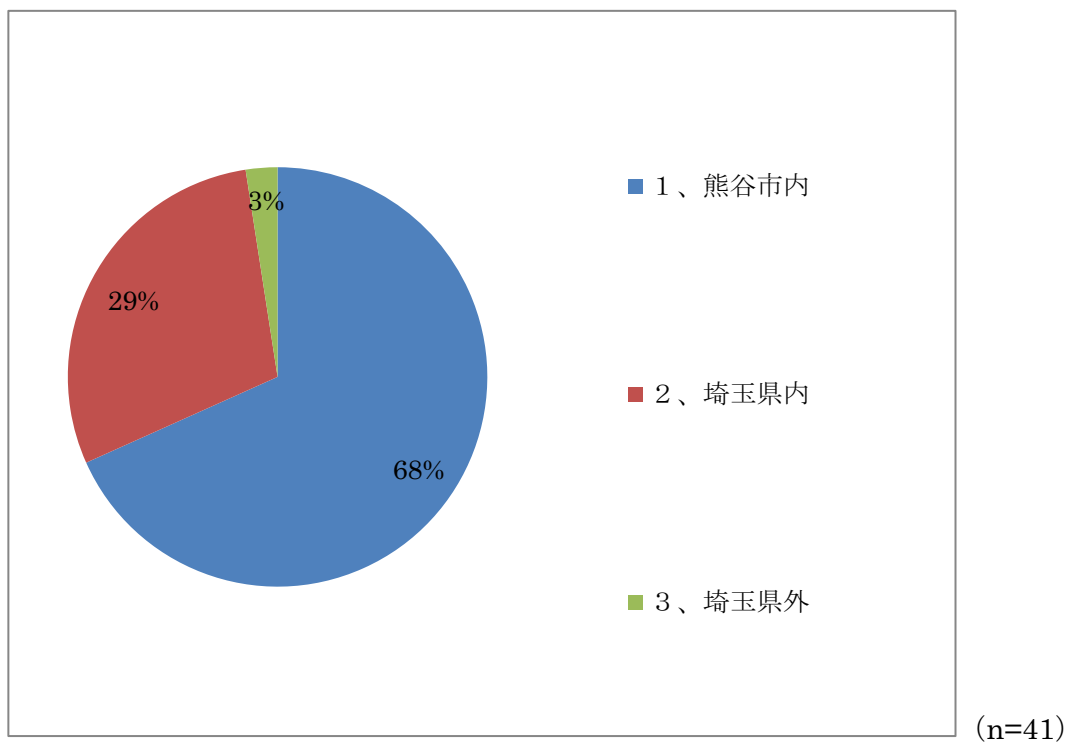
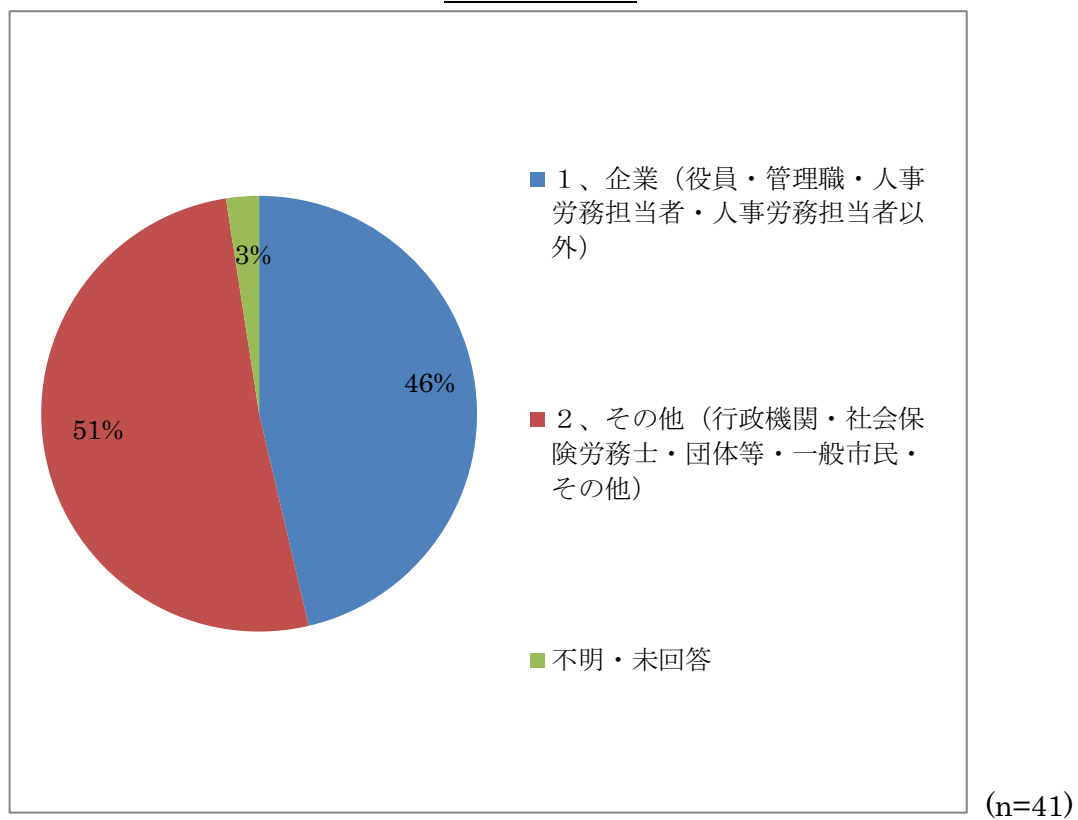


図 4. 所属別



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

図5. 基調講演（安藤哲也氏『熊谷市から働き方を変えよう！
～なぜ今ワーク・ライフ・バランスが大切なのか』）の満足度

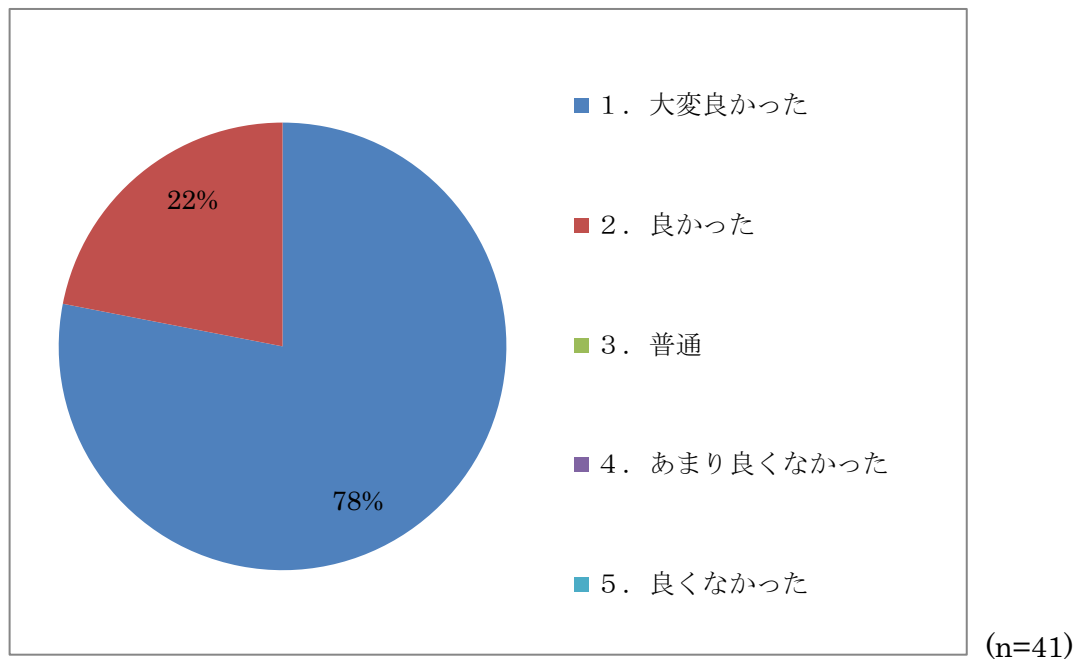


図6. 市内企業の事例発表の満足度

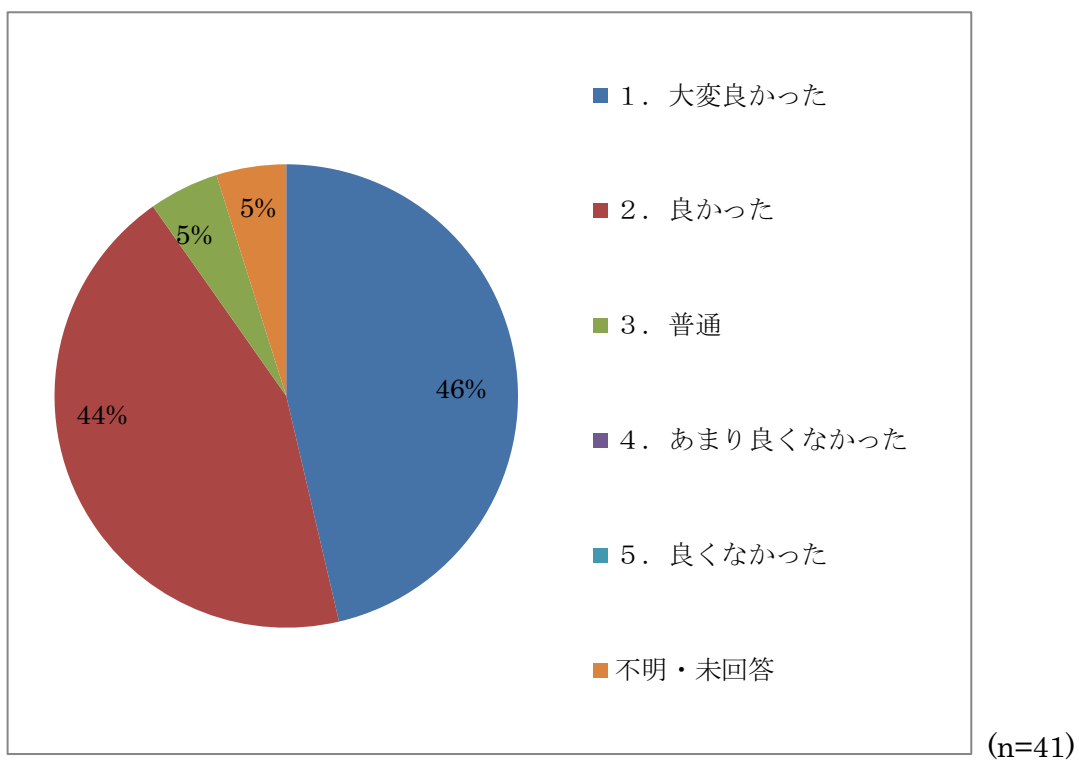


図 7. 行政説明の満足度

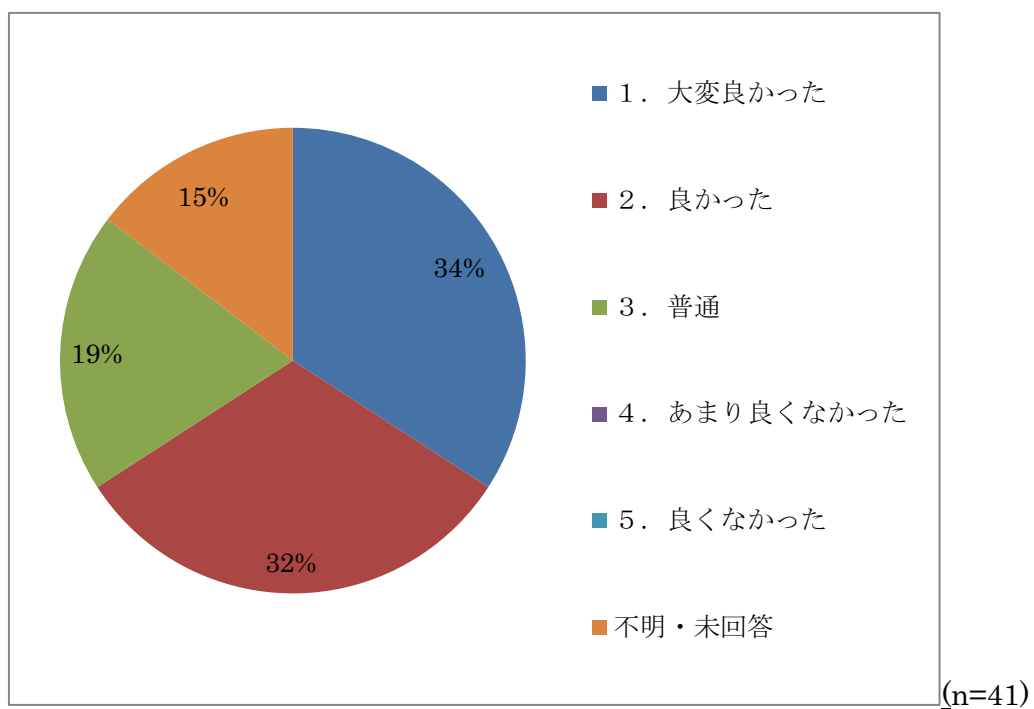
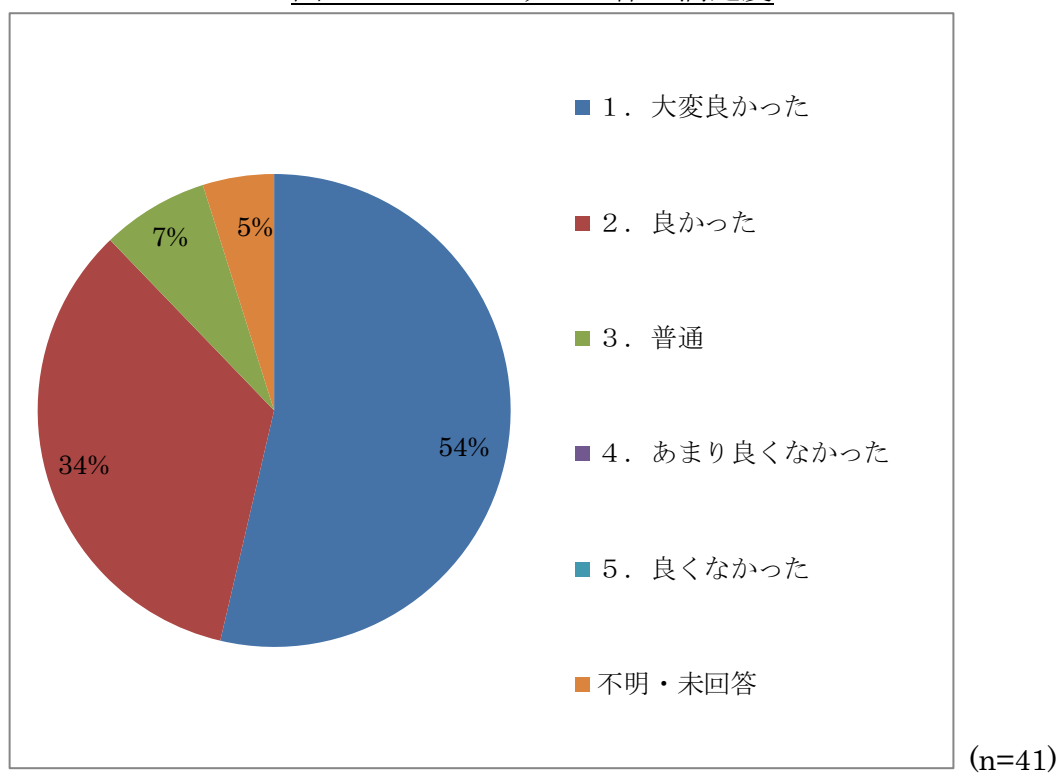
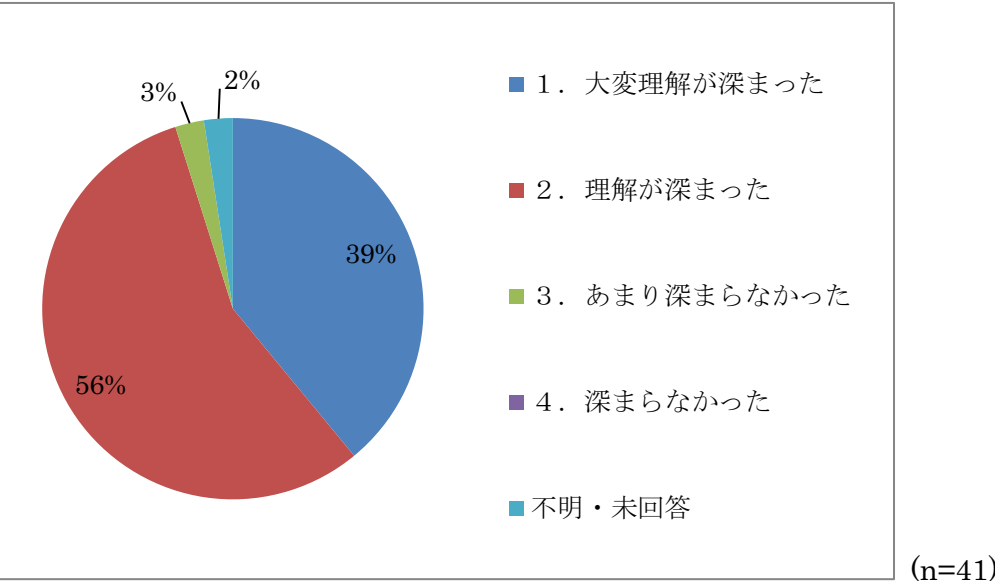


図 8. シンポジウム全体の満足度



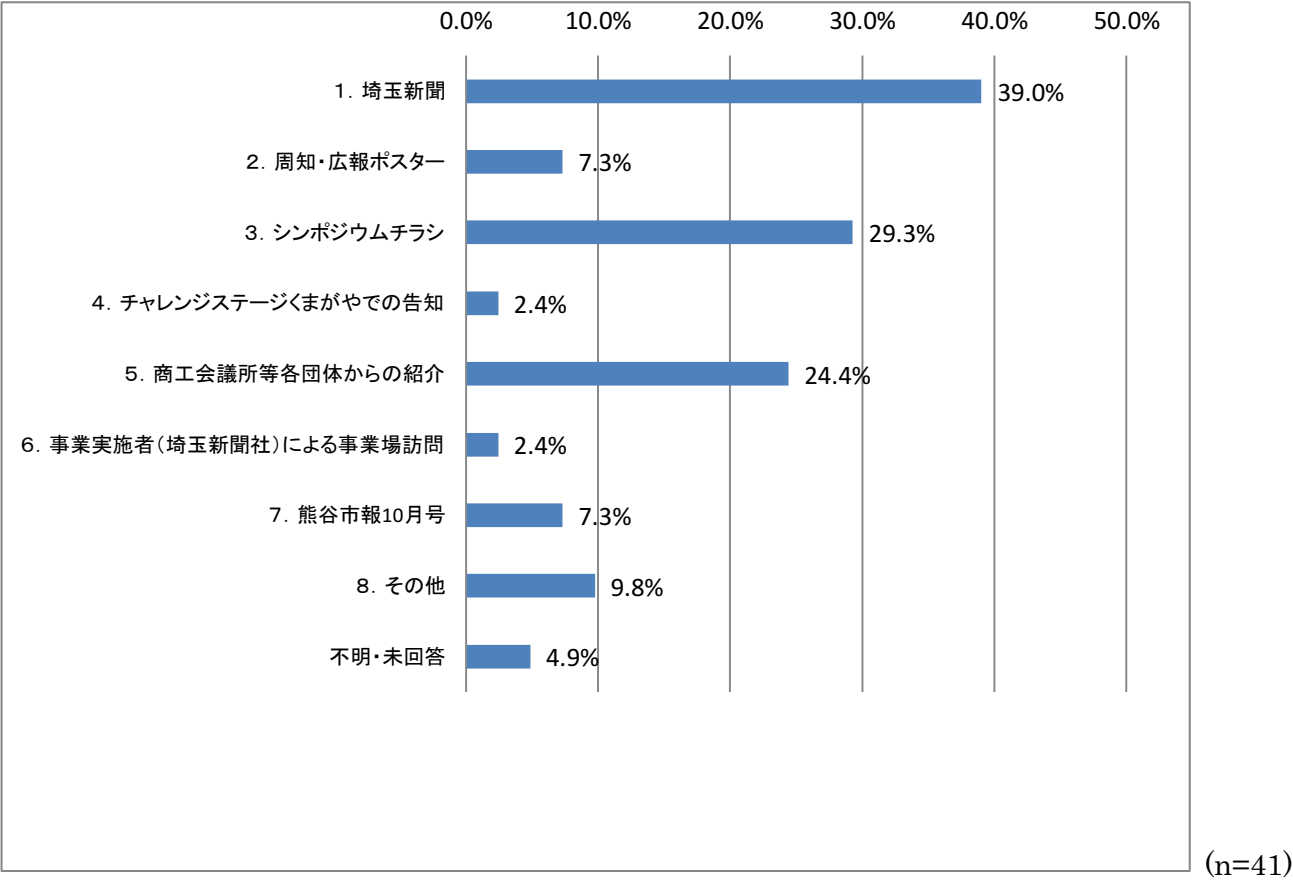
2. 本日のシンポジウムを聴講して、ワーク・ライフ・バランスへの理解度は深まりましたか。

図 9. 本シンポジウムを通じたワーク・ライフ・バランスへの理解度



3. 本シンポジウムの開催をどこでお知りになったのかお聞かせください。

図 10. シンポジウム開催を知ったきっかけ



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

【取組内容】

- ・ノー残業デーの実施
- ・年次有給休暇の計画的な取得促進のための年次有給休暇計画表の作成
- ・男性育児休業取得の促進
- ・有休 9 日間以上取得
- ・勤務インターバル 10 時間
- ・労使の年休取得促進委員会設置
- ・誕生月休暇
- ・年 1 回のリフレッシュ休暇の取得推進
- ・女性活躍推進の各施策
- ・年の初めに、その年の有給休暇を決定することを実行したい。
- ・現在のところない。今日学んだことを経営陣に少しでも理解してもらえよう働きかけていきたい。

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

【意見・感想】

- ・具体事例を聞くことができ、参考になった。謝々。
- ・トップの方の意識改革がないといけないと思った。
- ・非常に考え方が理解できた。将来の日本にとってワーク・ライフ・バランスが重要と認識した。
- ・各企業の取組、法改正のお話、ともに大変参考になった。
- ・WLB について具体的によく理解できた。
- ・安藤先生の話が特に興味深かった。自身の生産性を上げ、WLB 向上に努力したいと思う。
- ・各企業が様々な工夫をして取り組んでいて素晴らしいと思った。
- ・安藤先生の話も期待以上に面白かったが、事例発表も地域の企業が登壇しており、実際的な内容で参考になった。内容をまとめていただき、参加できなかった人にも周知できるようであればありがたい。
- ・今日は大変お世話になりました。企業 PR につながった。
- ・私の勤務する会社では、ワーク（仕事）に関する細かい決まりがない。今日学んだことを少しでも生かせる職場にしていけたらと思う。貴重な講談ありがとうございます。スタッフの皆さまもありがとうございます。
- ・草加市男女共同参画審議会の会長をしている。会の委員、及び草加市役所関係各所に安藤様の資料を学ばせたいと思うので、よろしければ（安藤様の同意を得られれば）、電子データでいただければと思う。

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

【内 容】 11 月 13 日シンポジウムでの講演会・事例発表会、本事業の概要について

5. 事業に関するアンケート調査の実施

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

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

(1) 事業場アンケート調査結果

■調査概要

(ア) 調査方法

熊谷市の事業場に郵送して配布・回収

(イ) 調査対象

熊谷市に所在する事業場 ※事業場配布数 400 事業場

(ウ) 調査期間

平成 30 年 12 月 17 日（月）～平成 31 年 1 月 18 日（木）

(エ) 有効回答票数

66 事業場（16.5%）

※昨年度実績：12.6%

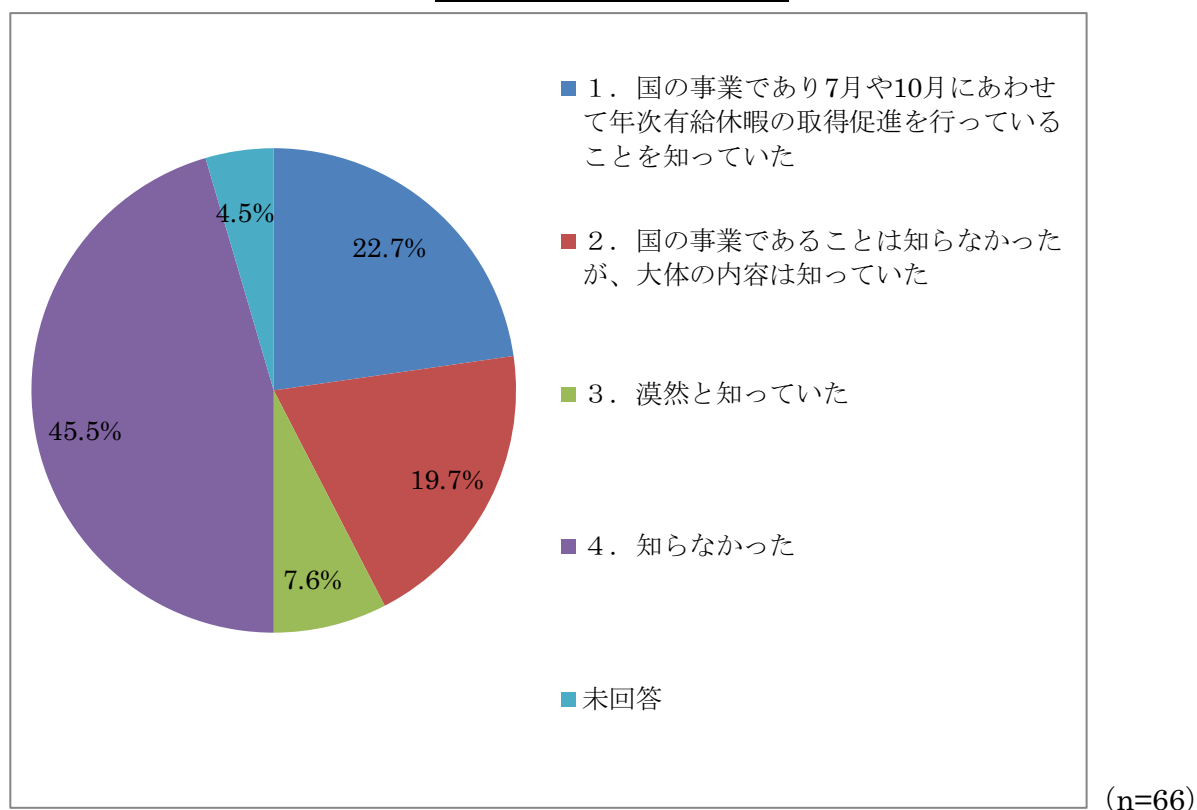
※平成 31 年 1 月 7 日（月）に回収率向上のため督促状を発行

○本事業の取組について、お答えください。

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

本事業の取組の認知については、「知らなかった」（45.5%）が最も多く、次いで「国の事業であり7月や10月にあわせて年次有給休暇の取得促進を行っていることを知っていた」（22.7%）、「国の事業であることは知らなかったが、大体的内容は知っていた」（19.7%）、「漠然と知っていた」（7.6%）と続き、何らかの形で「知っていた」と回答したのは、50.0%（前年比4.0ポイント増）だった。

■図1. 事業の認知状況

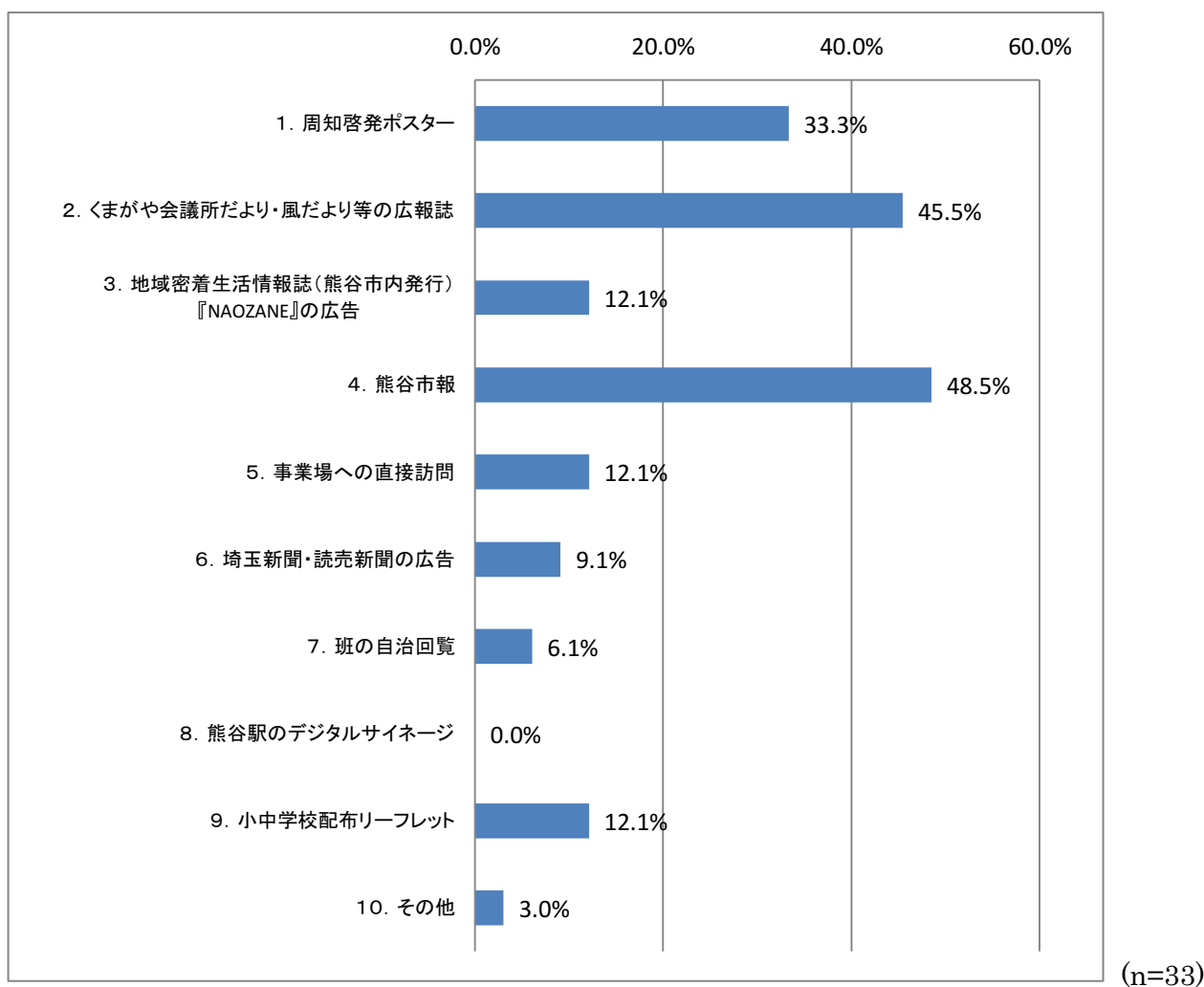


問 2. 問 1 で 1～3 とお答えいただいた事業場にお尋ねします。どのような方法でお知りになりましたか。
当てはまるものをすべてお選びください。

本事業を知った方法として、「熊谷市報」(48.5%)が最も多く、次いで「くまがや会議所だより・風だより等の広報誌」(45.5%)、「周知啓発ポスター」(33.3%)であった。

その他には「地域密着情報誌(熊谷市内発行)『NAOZANE』の広告」(12.1%)、「事業場への直接訪問」(12.1%)、「小中学校配布リーフレット」(12.1%)などがあがった。

■ 図 2. 本事業の取組を知ったルート

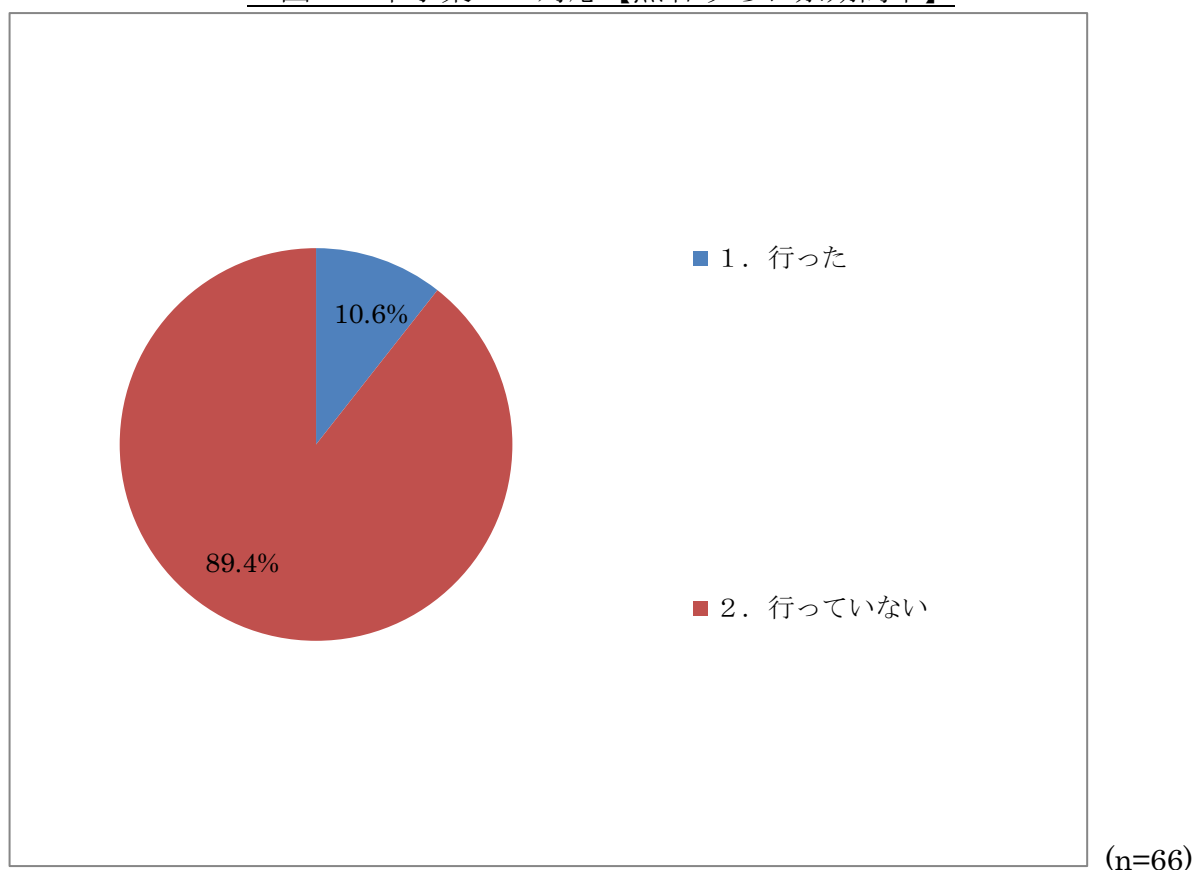


○前期（熊谷うちわ祭期間中）における年次有給休暇取得促進の取組について、お答えください。

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

熊谷うちわ祭期間中（7 月 20 日～22 日）に関連し、本事業の周知を含めた年次有給休暇取得促進を促す取組を「行った」と回答したのは 10. 6%で、「行っていない」と回答したのは 89.4%だった。

■図 3. 本事業への対応【熊谷うちわ祭期間中】



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

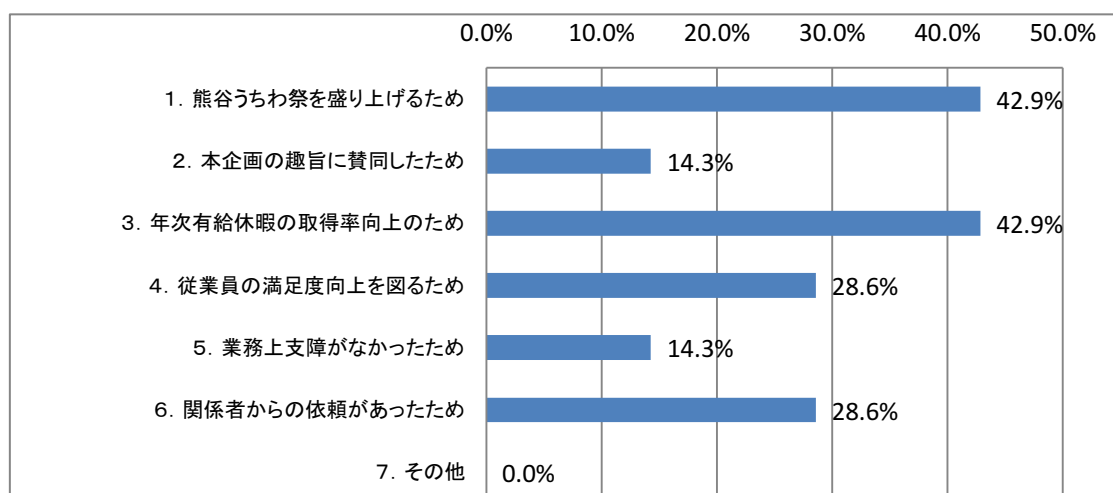
取組を行った理由として、「年次有給休暇の取得率向上のため」、「熊谷うちわ祭りを盛り上げるため」（42.9%、3 事業場）が最も多く、次いで「従業員の満足度向上を図るため」、「関係者からの依頼があったため」（28.6%、2 事業場）となった。

従業員への周知方法としては、「朝礼や会議での呼び掛け」（100.0%、7 事業場）が回答したすべての事業場で実践されていた。

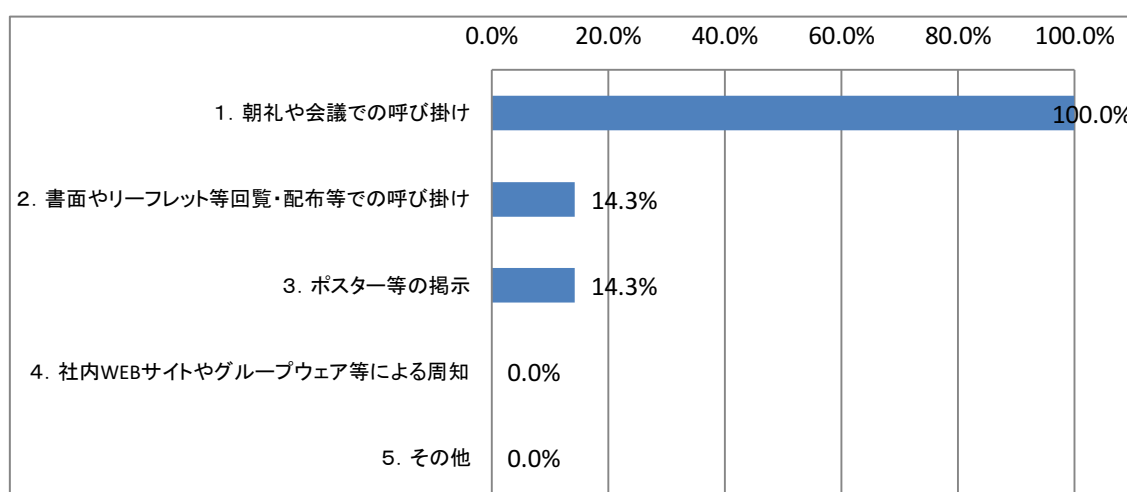
具体的取組では、「年次有給休暇の取得希望者に可能な範囲で付与した」（42.9%、3 事業場）が最も多く、次いで「期間中の休業日を増加した」、「周知のみで通常通りの営業となった」（28.6%、2 事業場）となった。

■ 図 4. 本事業への取組理由【熊谷うちわ祭期間中】

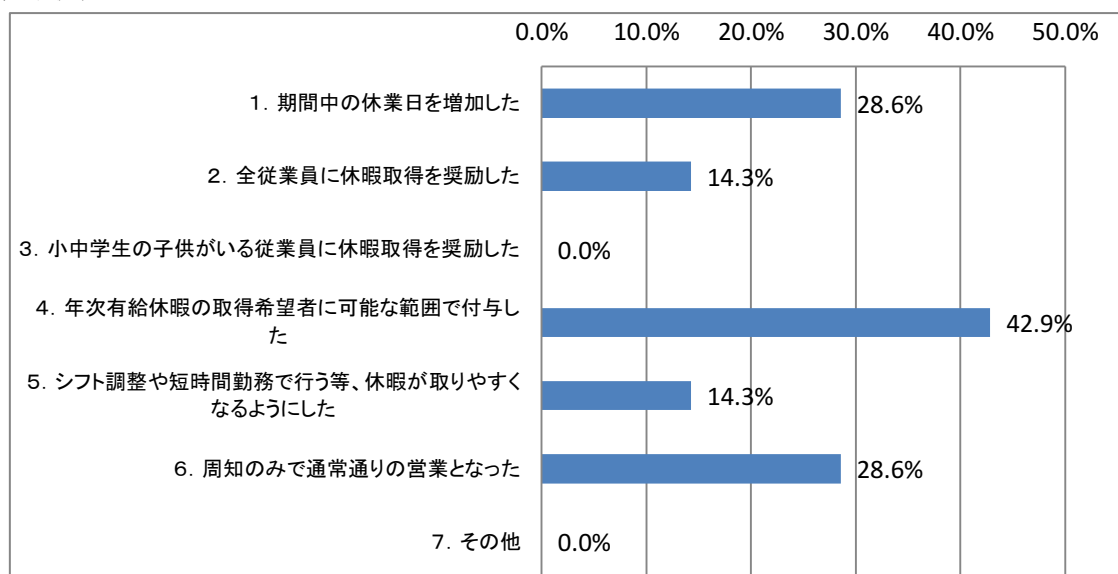
①取組を行った理由



②従業員への周知方法



③具体的取組

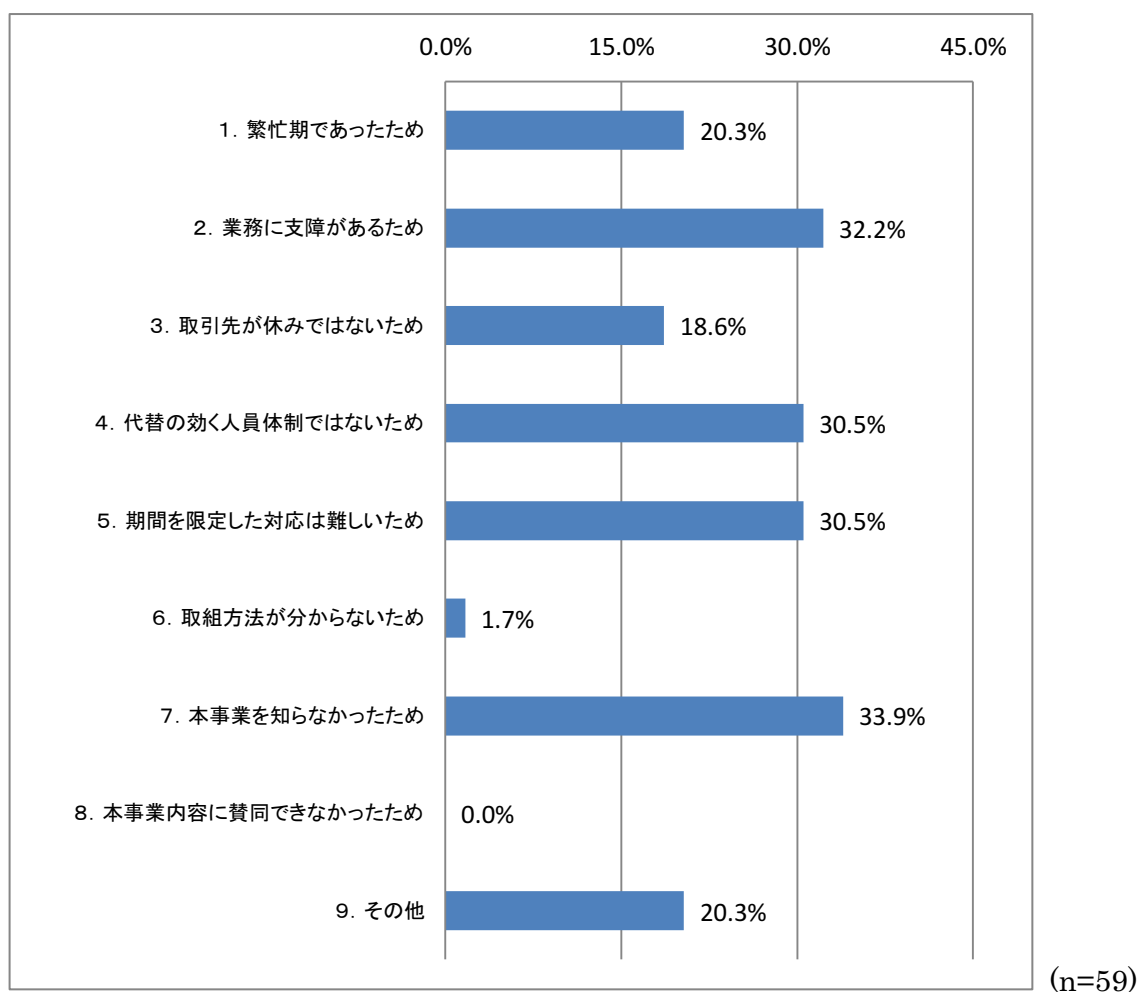


(各グラフとも n=7)

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

熊谷うちわ祭り期間中、年次有給休暇取得促進を促す取組を「行っていない」理由として、「本事業を知らなかったため」(33.9%)が最も多く、「業務に支障があるため」(32.2%)、「代替の効く人員体制ではないため」、「代替の効く人員体制ではないため」(30.5%)となっている。

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



問 6. 熊谷うちわ祭期間中の休暇取得状況について、ご記入ください。

熊谷うちわ祭期間中（7 月 20 日～22 日）の休暇取得者は、平均値で 20 日（金）が 6.65 人、21 日（土）が 29.3 人、22 日（日）が 32.09 人となっている。

■表 1. 熊谷うちわ祭り（7 月 20 日～22 日）の休暇取得状況

	7月20日(金)			7月21日(土)			7月22日(日)		
	平均	最大	最少	平均	最大	最少	平均	最大	最少
1. 休暇取得者(公休含む)	6.65	154	0	29.33	553	0	32.09	555	0
2. うち、一日の年次有給休暇取得者数	2.64	54	0	1.26	23	0	0.77	25	0
3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数	0.49	7	0	0.09	2	0	0.03	2	0

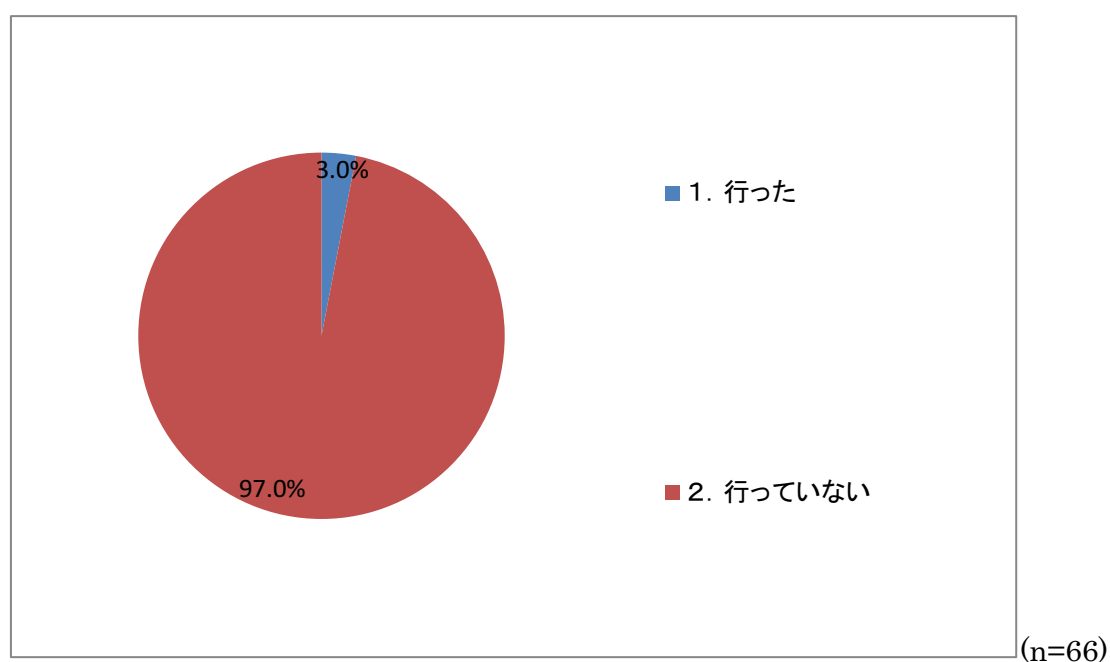
(すべて0又は未回答=26社)

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

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

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

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



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

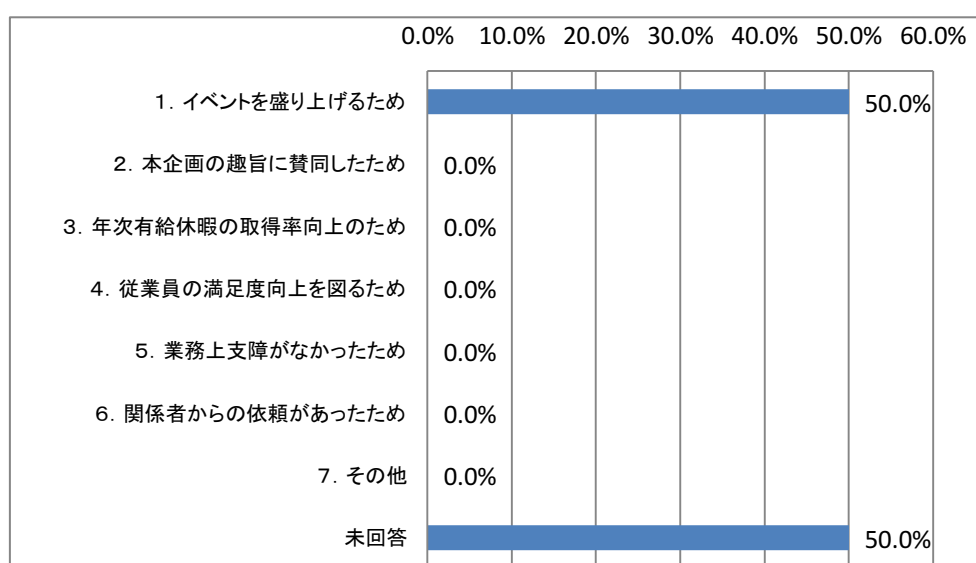
取組を行った理由として、「イベントを盛り上げるため」(50.0%、1 事業場)があがり、従業員への周知方法としては、「朝礼や会議での呼び掛け」(50.0%、1 事業場)となった。

具体的取組では「小中学生の子供がいる従業員に休暇取得を奨励した」、「年次有給休暇の取得希望者に可能な範囲で付与した」(50.0%、1 事業場)となった。

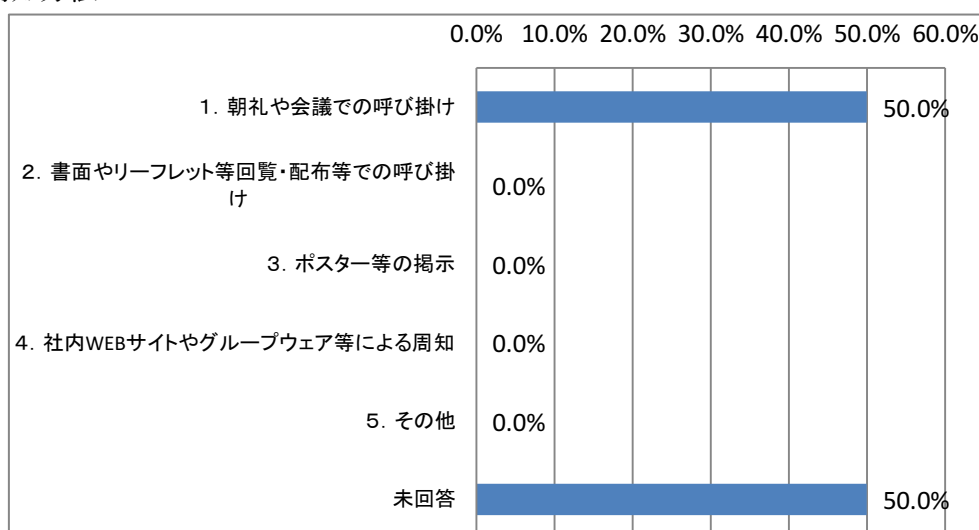
■ 図 7. 本事業への取組理由

【妻沼聖天山秋季例大祭、熊谷市内小中学校「秋休み」、埼玉県民の日期間中】

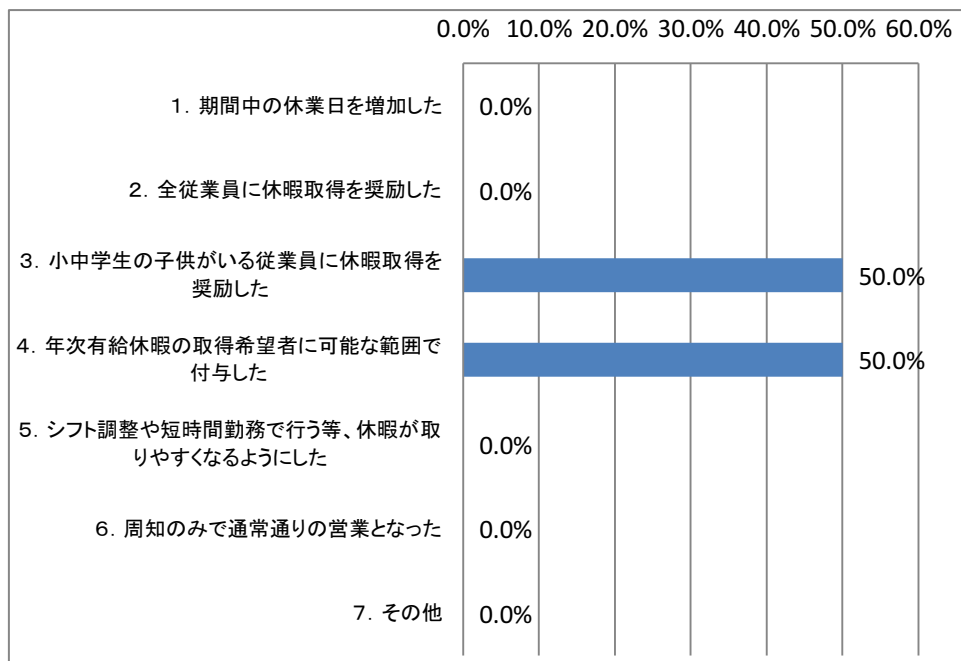
①取組を行った理由



②従業員への周知方法



③具体的取組



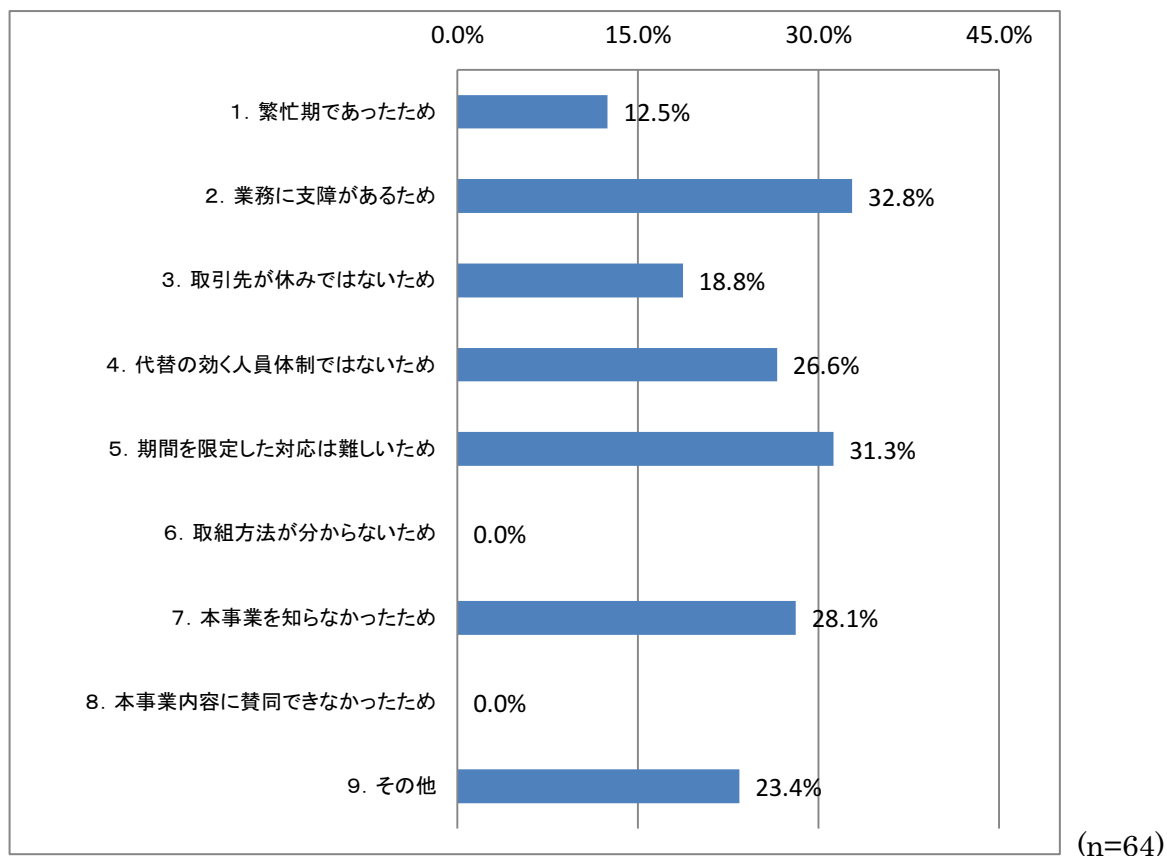
(各グラフとも n=2)

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

期間中、年次有給休暇取得促進を促す取組を「行っていない」理由として、「業務に支障があるため」(36.8%)が最も多く、次いで「期間を限定した対応は難しいため」(31.3%)、「本事業を知らなかったため」(28.1%)となっている。

■ 図 8. 年休取得促進を促す取組を行っていない理由

【妻沼聖天山秋季例大祭、熊谷市内小中学校「秋休み」、埼玉県民の日期间中】



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

期間中（10月18日・19日、20日、11月14日）の休暇取得者は、平均値で18日（木）が5.77人、19日（金）が10.7人、20日（金）が14人、11月14日が10人となっている。

■表 2. 期間中の休暇取得状況

【妻沼聖天山秋季例大祭、熊谷市内小中学校「秋休み」、埼玉県民の日期间中】

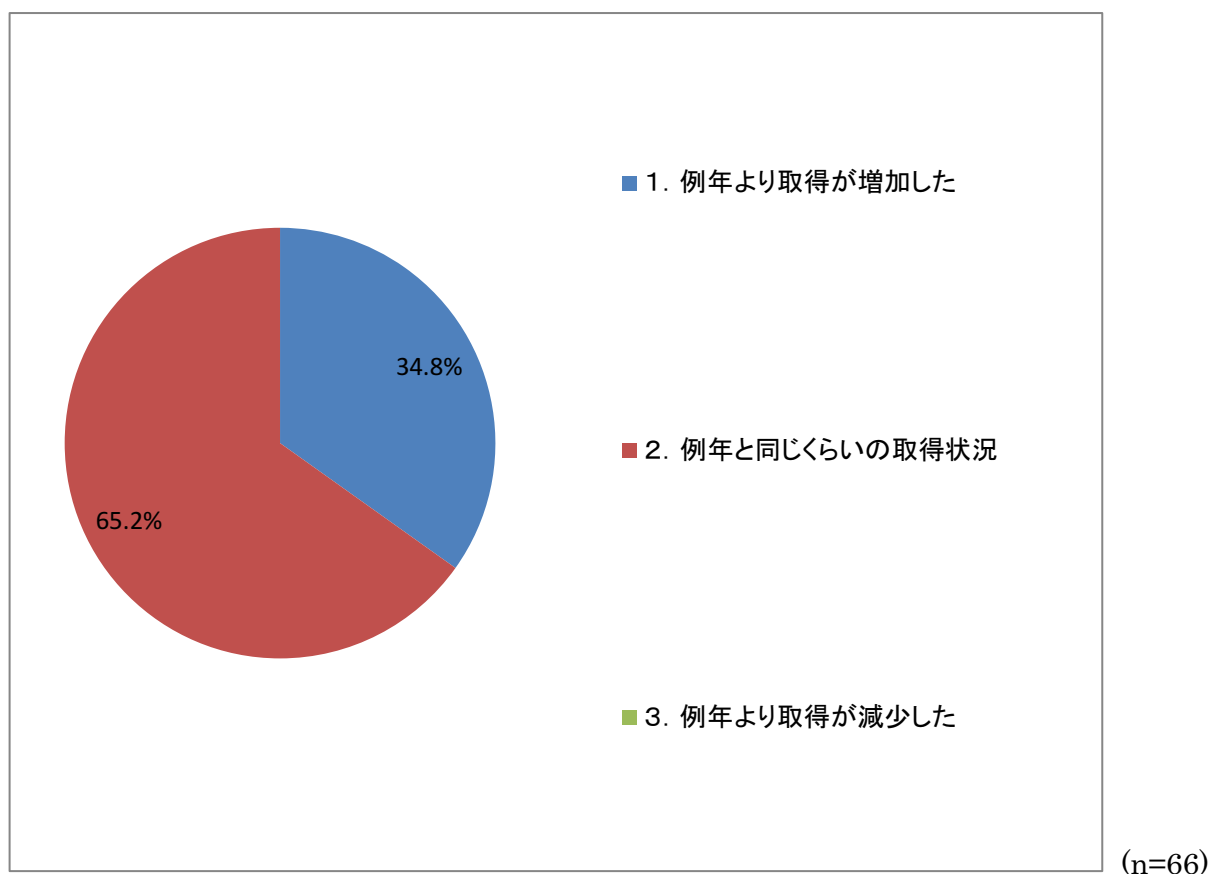
	10月18日(木) 【秋季例大祭】			10月19日(金) 【秋季例大祭・秋休み】			11月14日(水) 【県民の日】		
	平均	最大	最少	平均	最大	最少	平均	最大	最少
1. 休暇取得者(公休含む)	5.77	129	0	10.7	273	0	10.1	260	0
2. うち、一日の年次有給休暇取得者数	1.76	29	0	6.58	272	0	1.98	41	0
3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数	0.35	7	0	0.39	12	0	0.52	9	0

(全て0又は未回答=32社)

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

年間を通じた年次有給休暇の取得状況について、「例年と同じくらいの取得状況」が 65.2% と最も多く、次いで「例年より取得が増加した」が 34.8%（前年比 15.8 ポイント増加）となり、「例年より取得が減少した」は 0% だった。

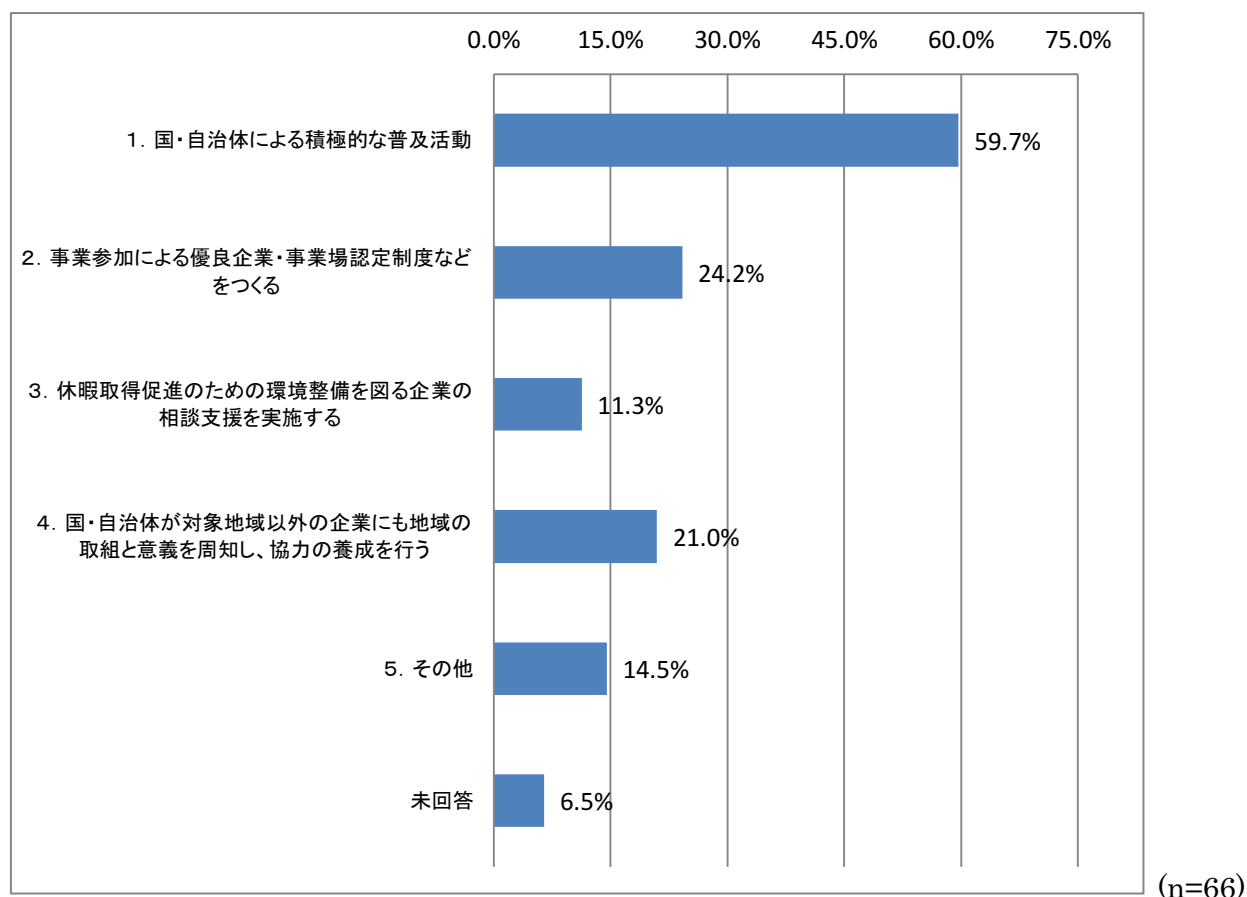
■ 図 9. 年間を通じた年次有給休暇の取得状況



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

事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなる取組・支援等は、「国・自治体による積極的な普及活動」（59.7%）が最も多く、次いで「事業参加による優良企業・事業場認定制度などをつくる」（24.2%）、「国・自治体が対象地域以外の企業にも地域の取組と意義を周知し、協力の養成を行う」（21.0%）となった。

図 10. 本事業の実施について、あると良い取組・支援



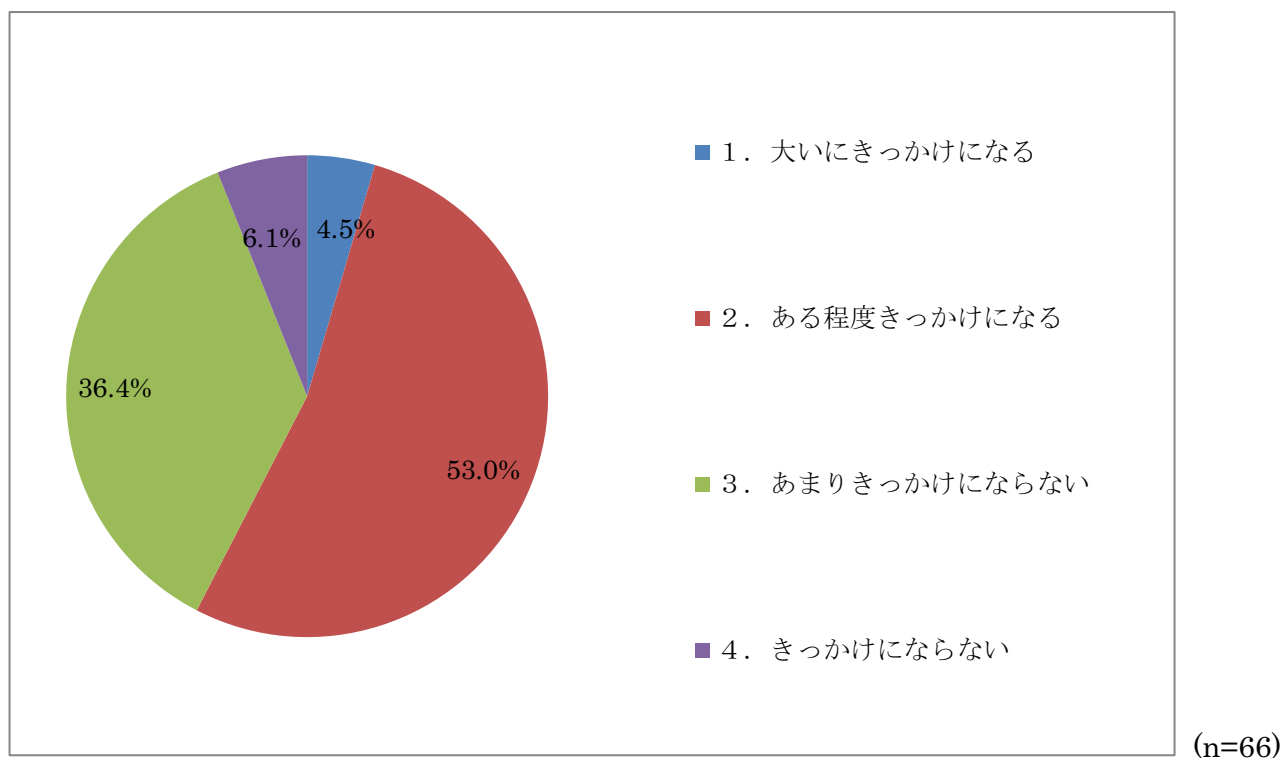
【その他】

- ・休みを取りたいと思うイベントなど、社員のメリットの拡充
- ・人材の確保
- ・労働諸法や制度の簡素化
- ・賃金アップ
- ・事業効率の改善
- ・業態によっての対応、法的な強制力
- ・業界全体が変われば、必然的に休日が増となる

問 13. 本事業の実施が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。当てはまるものを1つお選びください。

本事業の実施が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについて「大いにきっかけになる」(4.5%)、「ある程度きっかけになる」(53.0%)、と全体を通して何かしら「きっかけになる」と回答したのは57.5%で前年比8.3ポイント増加となった。

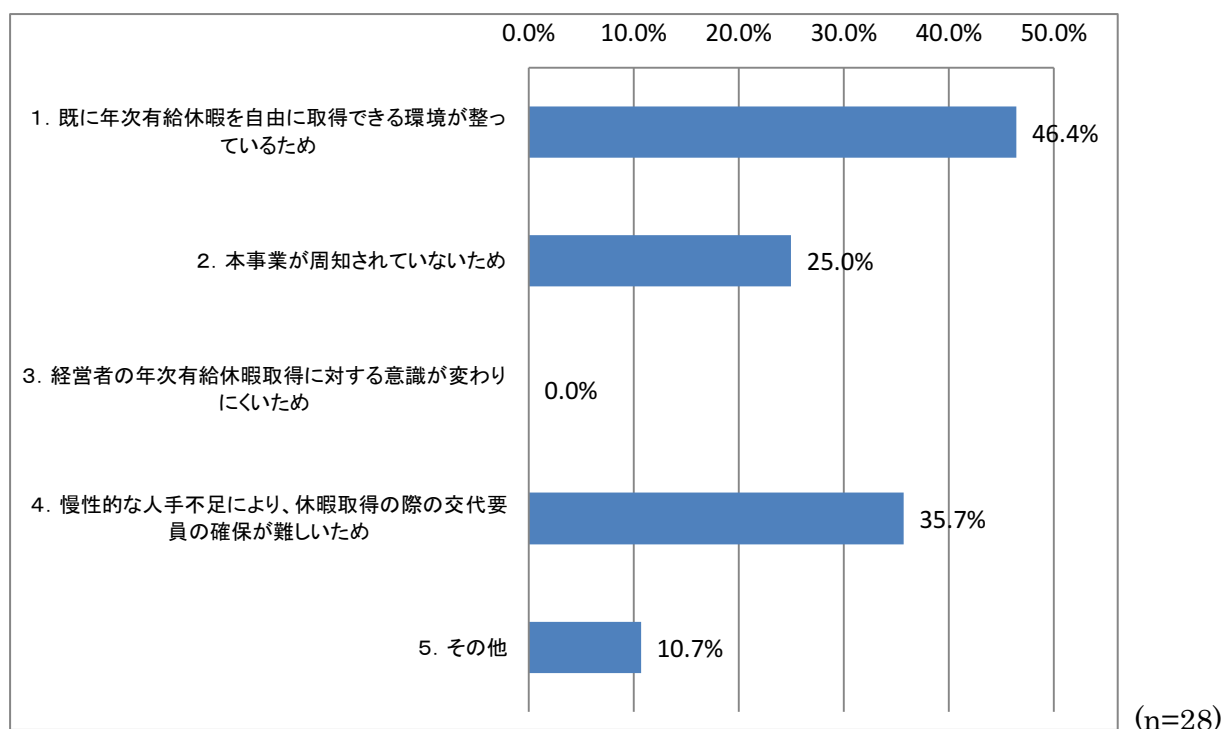
図 1 1. 本事業が年次有給休暇の取得促進のきっかけになるか



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

本事業の取組が年次有給休暇取得促進のきっかけにならないと回答した理由として、「既に年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」が 46.4%と最も多く、次いで「慢性的な人手不足より、休暇取得に対する意識が変わりにくいため」(35.7%)、「本事業が周知されていないため」(25.0%) となった。

図 1 2. 本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけにならない理由



【その他】

- ・産業界全体での取組でないと効果がない
- ・祭りや学校の休みに合わせて休暇を取るメリットが特にならない。(うちわ祭は夜行けば良い、単身者には関係ない等)
- ・すでに十分に取得できている

○年次有給休暇の取得状況について、お答えください。

問 15. 貴事業場の平成 29 年（または平成 29 年度）1 年間における年次有給休暇の取得状況を教えてください。

平成 29 年（または平成 29 年度）1 年間における年次有給休暇取得率は 46.1%（前年比 1.9 ポイント増加）だった。

■表 3. 平成 29 年（または平成 29 年度）1 年間における年次有給休暇の取得率

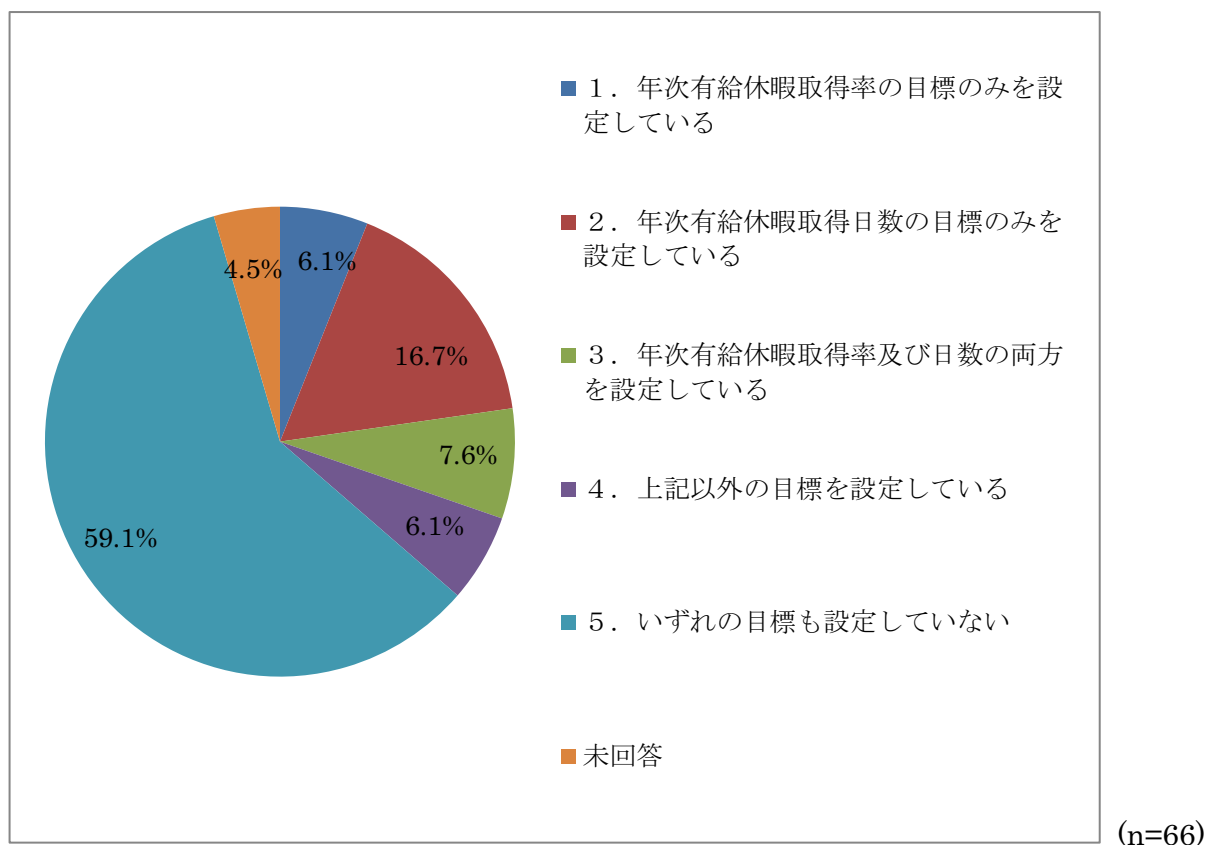
＜平均年次有給取得率＞	46.1%
＜最少年次有給取得率＞	5.0%
＜最大年次有給取得率＞	100.0%（有効回答数55社）

問 16. 貴事業場では、年次有給休暇取得率や年次有給休暇取得日数などの目標設定をしていますか。当てはまるものを1つお選びください。

年次有給休暇取得率や年次有給休暇取得日数などの目標設定について、「取得率のみ」は6.1%、「取得日数のみ」は16.7%、「両方を設定している」のは7.6%だった。

一方で「いずれも目標も設定していない」と回答したのは59.1%（前年比4.4ポイント減）だった。

図 1 3. 年休取得率や年休取得日数などの目標を定めているか

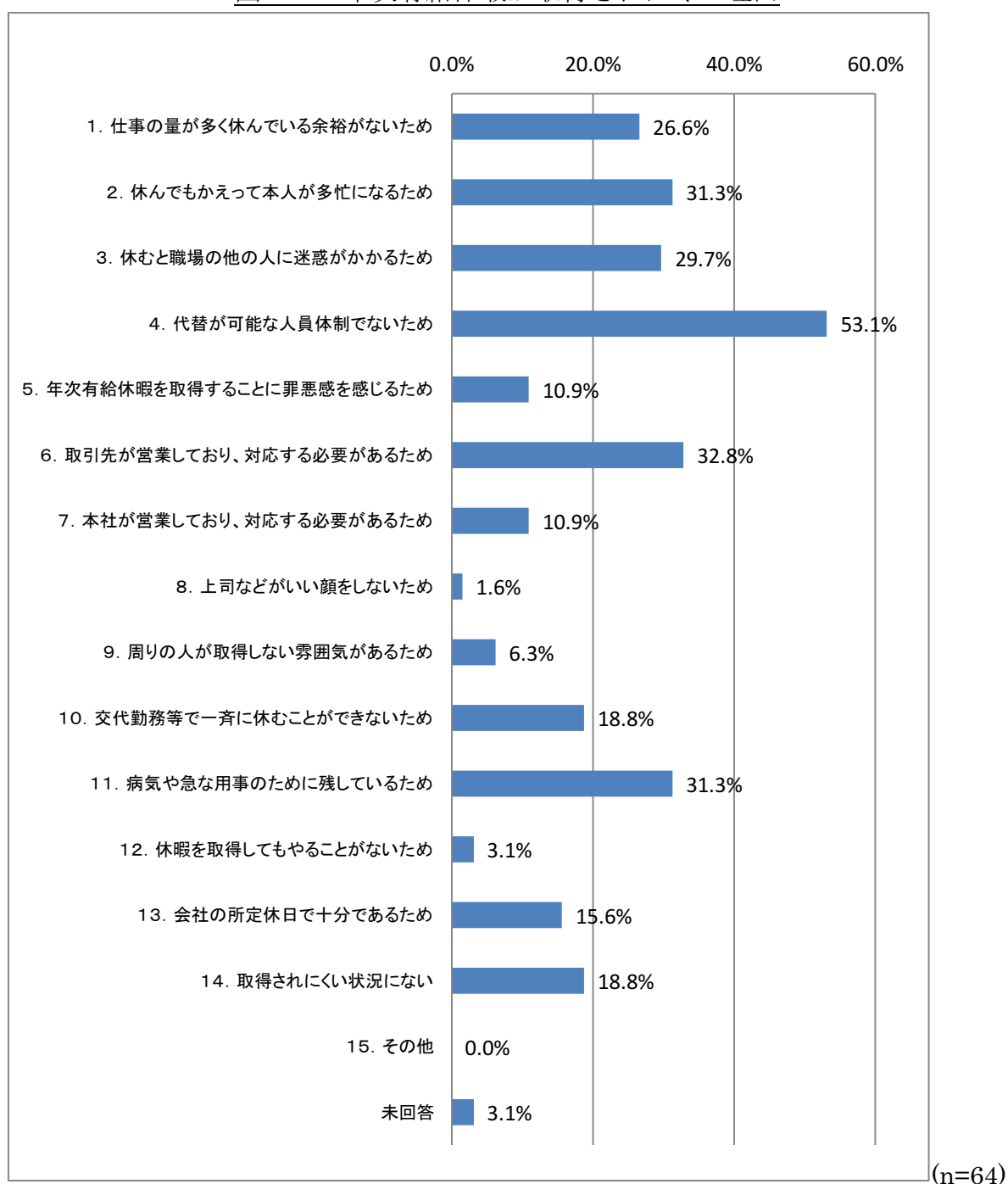


問 17. 貴事業場で年次有給休暇が取得されにくいのはどのような理由によると思われますか。 当てはまるものをすべてお選びください。

事業場で年次有給休暇が取得されにくい理由として、「代替が可能な人員体制でないため」(53.1%)、が最も多く、次いで「取引先が営業しており、対応する必要があるため」(32.8%)、「休んでもかえって本人が多忙になるため」、「病気や急な用事のために残しているため」(31.3%) などがあがった。

上記以外には「休むと職場の他の人に迷惑がかかるため」(29.7%)、「仕事の量が多く休んでいる余裕がないため」(26.6%) などが続いた。

図 1 4. 年次有給休暇が取得されにくい理由

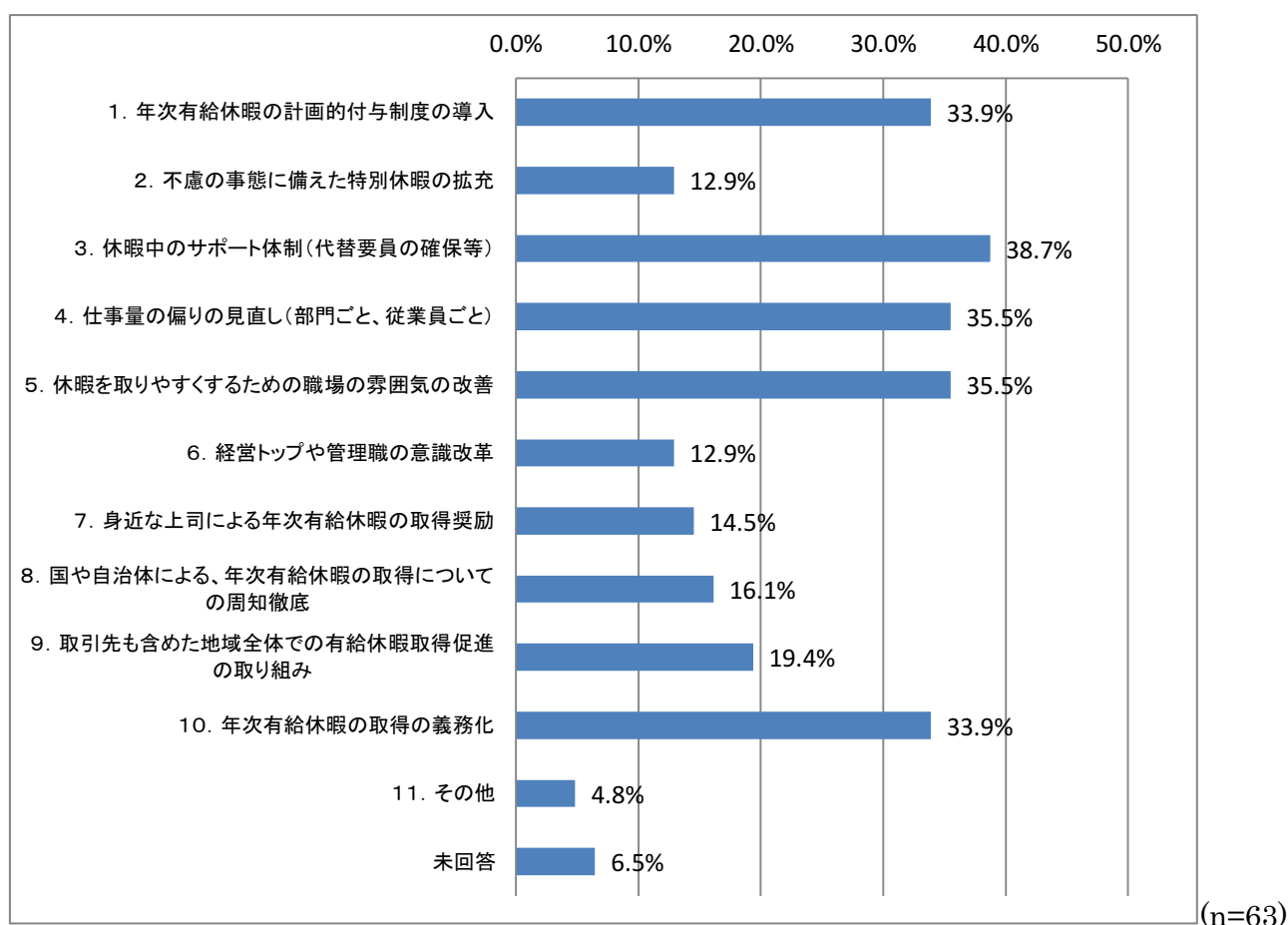


問 18. 貴事業場で年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要と考えることは何ですか。当てはまるものをすべてお選びください。

年次有給休暇をより一層取得しやすくするためには「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（38.7%）が最も多く、次いで「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（35.5%）が必要との意見があがった。

上記以外には「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」、「年次有給休暇の取得の義務化」（33.9%）などがあった。

図 1 5. 年次有給休暇をより一層取得しやすくするための施策



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

アニバーサリー休暇の導入や休暇取得の働きかけ、休暇取得予定表での日数管理など各事業場での努力範囲でできる休暇取得の体制があげられた。

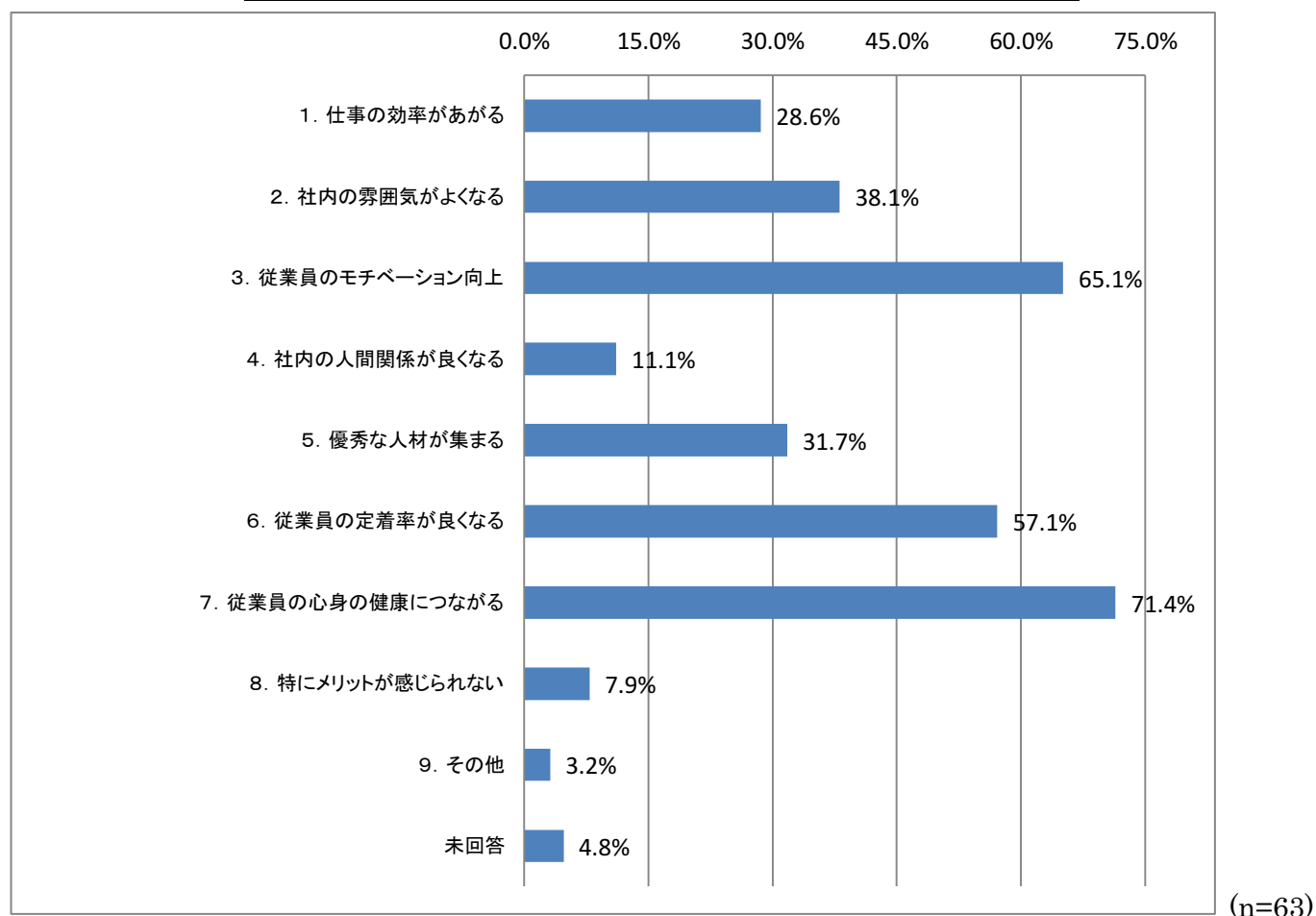
【実施内容】

- ・家事都合の場合はお互い様なので、全員で協力して対応するよう指導している。
- ・有給奨励日を設けている
- ・記念日（結婚、誕生）休暇、記念日と異なる半期に一日マイホリデー
- ・半日休暇制度
- ・年1回のリフレッシュ（4日間）休暇の制度化
- ・取得の計画表を上、下期ごとに作成し、提出している
- ・各部署で年間の有給取得予定表と取得表を作成、張り出し、見える化を実施している。
- ・業務分担の見える化を行い、不在時のフォロー体制を構築している
- ・一斉年次の設定
- ・取得目標（個人単位と平均取得）
- ・安全衛生会議での進捗管理
- ・なるべく希望日に取得できるように、職員が分かりやすいようにカレンダーや有給休暇表を使用し可視化することを心掛けている
- ・計画年休管理表を作り、全員が記入しそれを提示することで、誰がいつ取得を計画しているか職場に周知し、年休を取得しやすくする
- ・本社部門で国民の祝日の一部を取得奨励日としている
- ・正月期と5月GW期間中に年休促進デーを初めて実施した
- ・職務ローテーションを実施して、代替可能となるように実施
- ・5日目標
- ・休暇取得理由を不問
- ・計画的な全社一斉休暇日の付与（4日）
- ・いつでも自由に取得できる雰囲気づくり（社員への感謝と理解）
- ・毎月声かけて奨励
- ・年間3回、全職員の取得状況を本部に報告させていて、取得状況をチェックしている

問 20. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することで事業場にとってこういったメリットがあるとお考えですか。当てはまるものをすべてお選びください。

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

図 1 6 . 積極的な年次有給休暇取得促進がもたらすメリット



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

- ・多忙になるだけだから
- ・取得率向上の雰囲気、流れには賛成ではあるが、強制感もあるところから、目的のない取得によるモチベーション低下などデメリットもあると考えているから
- ・社風が自由に取得する雰囲気になっており、個々に仕事の段取りをして取得している
- ・能力給のため

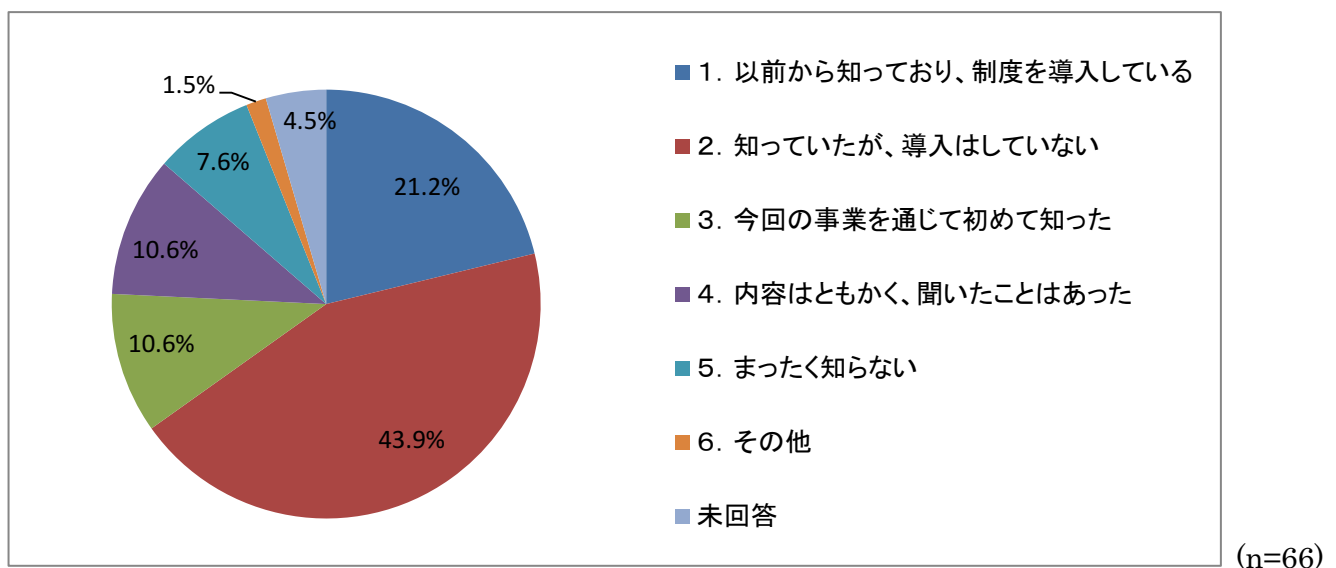
○年次有給休暇取得促進の制度等について、お答えください。

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

「年次有給休暇の計画的付与制度」について、「以前から知っており、制度を導入している」が 21.2%（前年比 11.7 ポイント増加）で、「知っていたが導入していない」と回答したのが 43.9%（前年比 13.7 ポイント増加）で、今回の事業を通じて「初めて知った」と回答したのは 10.6%だった。

また「内容はともかく、聞いたことはあった」と答えたのが 10.6%、「まったく知らない」が 7.6%（前年比 6.9 ポイント減少）となった。

図 1 7. 年次有給休暇の「計画的付与制度」の認知状況



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

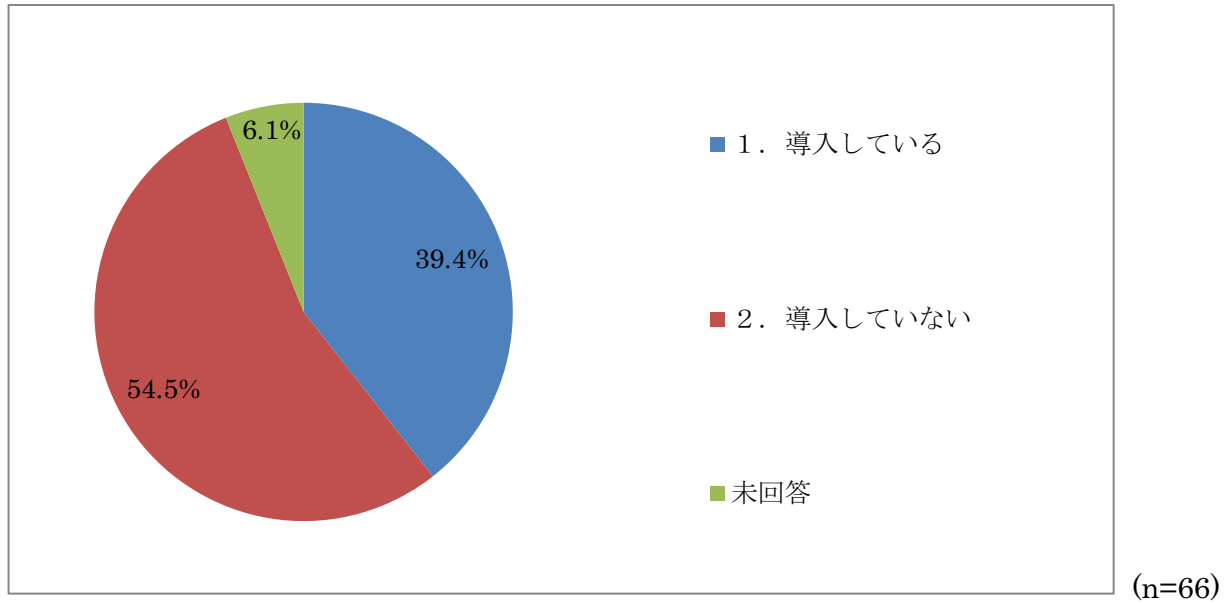
【導入内容】

- ・大型連休の前後で取得＋全土曜日の休日
- ・夏期、冬期休暇と合わせた年休、記念日休暇、マイホリデー、半日休暇制度
- ・計画的に個々に有休を予定月日に記入。社員全員が分かるように
- ・1 年間の変形労働時間に組み入れて設定している
- ・計画的付与として 5 日間、年間でつけている
- ・夏期一斉休暇（3 日間）
- ・行事等、保育に支障ないように計画的に有給休暇を取得するよう、勤務表作成時に声掛けを行っている
- ・会社カレンダーに計画的付与日を設定し、有給休暇を取得している。今回は 2 回実施。
- ・年間の公休日数＋数日の有給休暇計画取得で年間の休暇日数を計画している
- ・可能な限り連休となる形で、年内カレンダー内で設定（労使協議により年 4 日指定）
- ・夏期、冬期に連続休暇取得をさせている

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

時間単位の年次有給休暇を導入しているかについて、「導入している」と回答したのは 39.4%（前年比 17.2 ポイント増加）で、導入時間単位の平均は 1.86 時間だった。

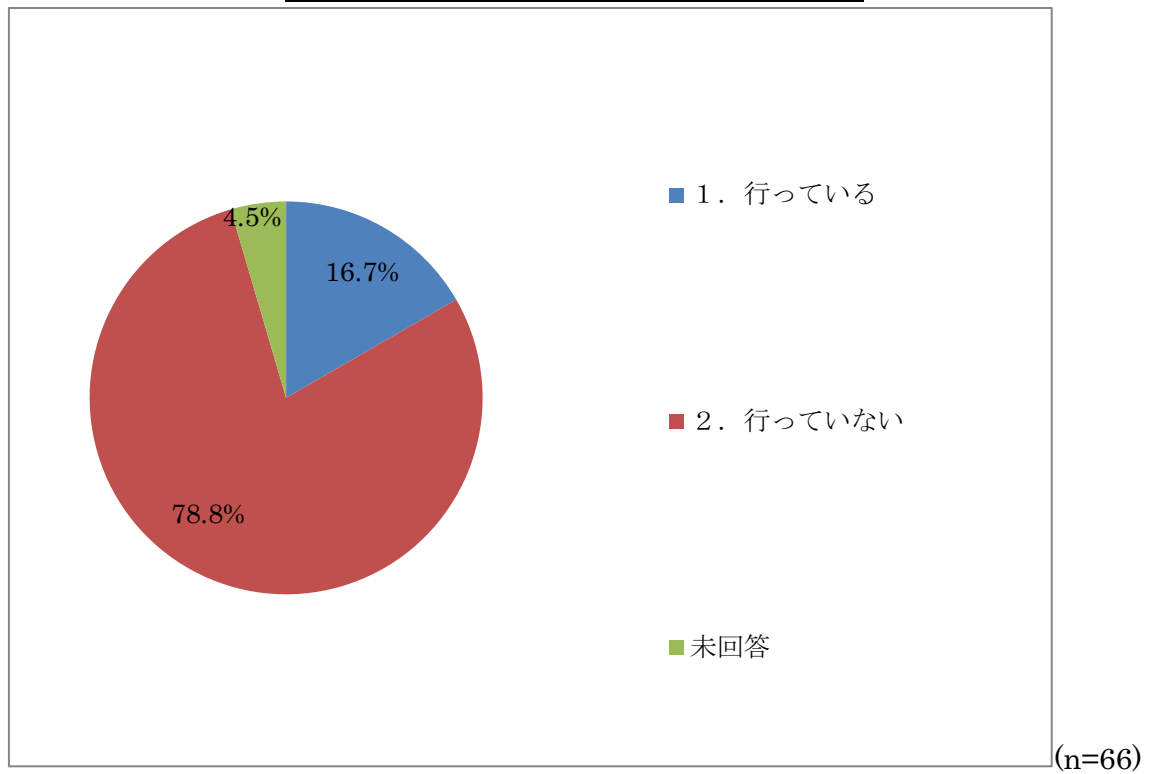
図 1 8. 時間単位の年次有給休暇導入の有無



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

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

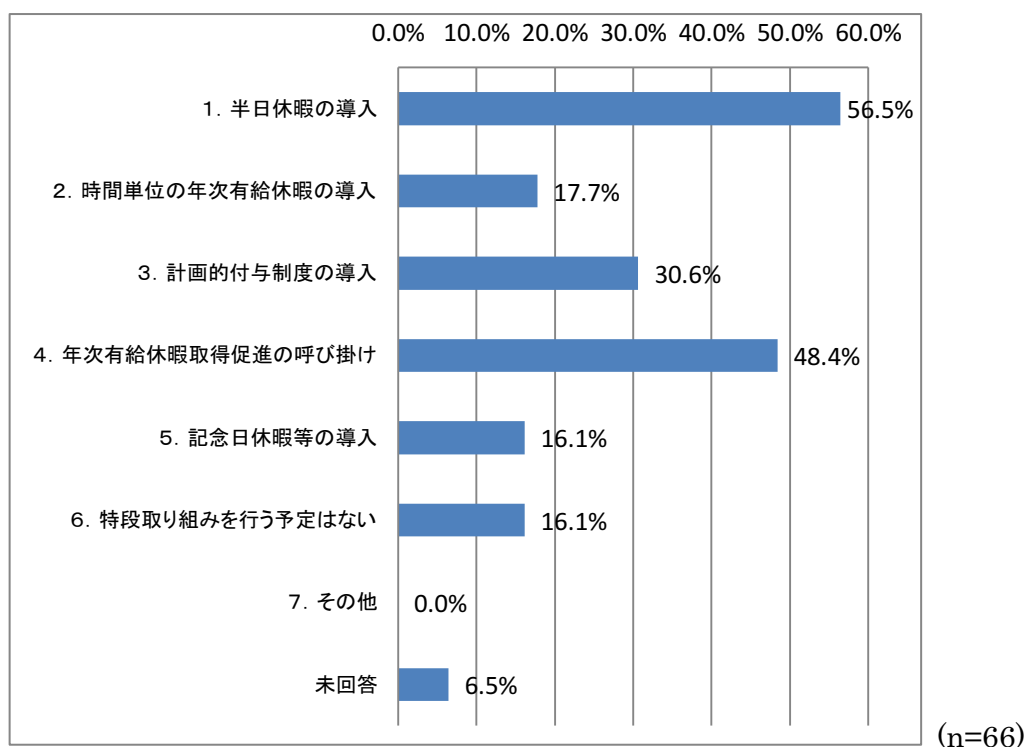
図19. アニバーサリー休暇導入の有無



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

来年度以降で年次有給休暇取得促進の取組を検討しているものとして、「半日休暇の導入」(56.5%)、「休暇取得促進の呼び掛け」(48.4%)、「計画的付与制度の導入」(30.6%)などがあがった一方で、「特段取組を行う予定がない」と回答したのは16.1%(前年比9.3ポイント減)だった。

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



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

「取組を行う予定はない」理由として、業務の多忙や人手不足などの意見があがった。

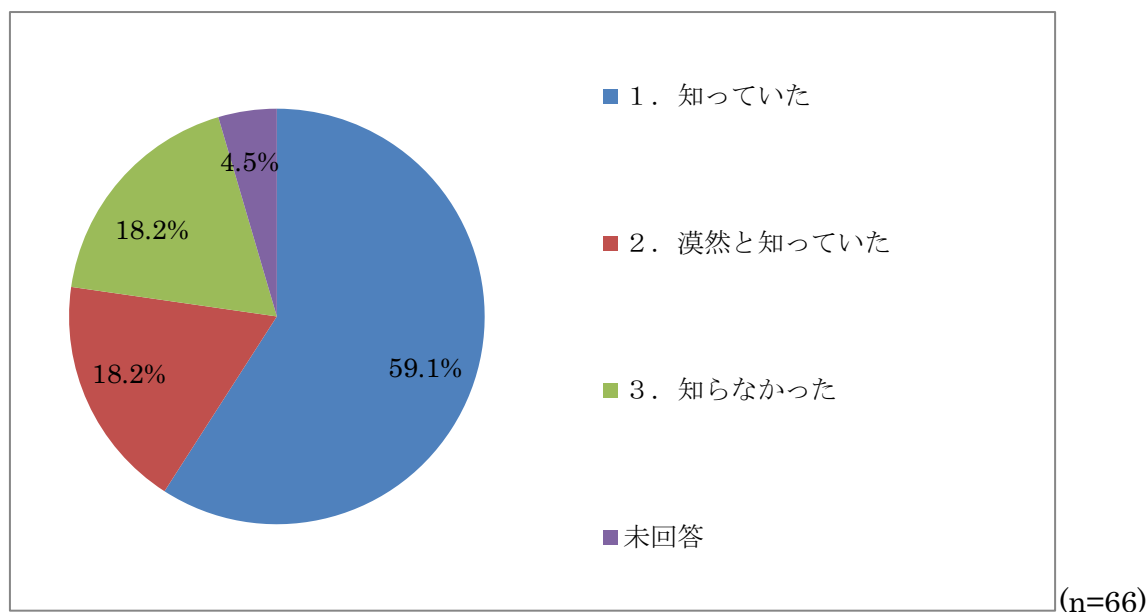
【回答内容】

- ・多忙のため
- ・規定をつくってないため(最新の)
- ・必要最小限の人的構成のため、仕事優先を考えざるを得ない
- ・年次有給休暇を自由に取得できる社風がある
- ・有給取得率の通り
- ・能力給のため

問 28. 今般、労働基準法が改正され、平成 31 年 4 月より、使用者は年 10 日以上 of 年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日間について時期を指定して年次有給休暇を与えることが必要となるが、このことをご存知でしたか。当てはまるものを 1 つお選びください。

今年 4 月の労働基準法改正に伴い、「使用者は年 10 日以上 of 年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日間について時期を指定して年次有給休暇を与えることが必要となる」ということについては、「知っていた」(59.1%)、「漠然と知っていた」(18.2%)と回答した。

■ 図 2 1 . 時期指定の年次有給休暇制度導入についての認知



問 29. 以下はワーク・ライフ・バランスを推進するための取組例です。①貴事業場で導入されている取り組み、②効果的だと思われる取り組みについて、当てはまるものを選んでください。

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組として、導入されている取組としては「所定外労働時間の削減」(50.0%)、「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」(45.5%)がなどあげられた。

また効果的だと思われるワーク・ライフ・バランスを推進するための取組としては「多様な働き方・労働時間制(短時間勤務・フレックス等)」(33.3%)が最も多く、「育児・介護休業中の従業員への職場復帰フォロー」「経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成金等)」(30.3%)と続いた。

図 2 2. ワーク・ライフ・バランスを推進するために導入されている取組

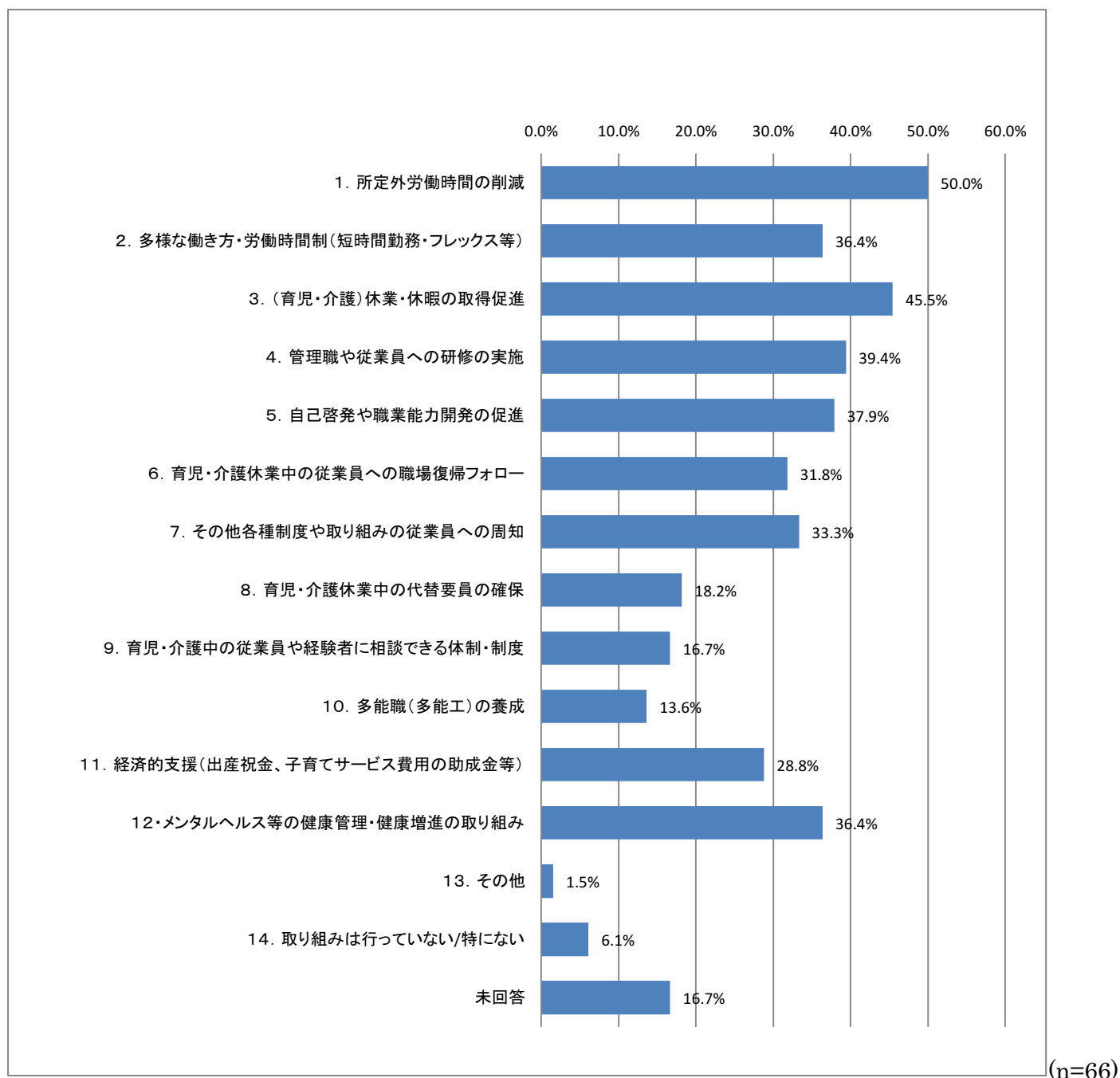
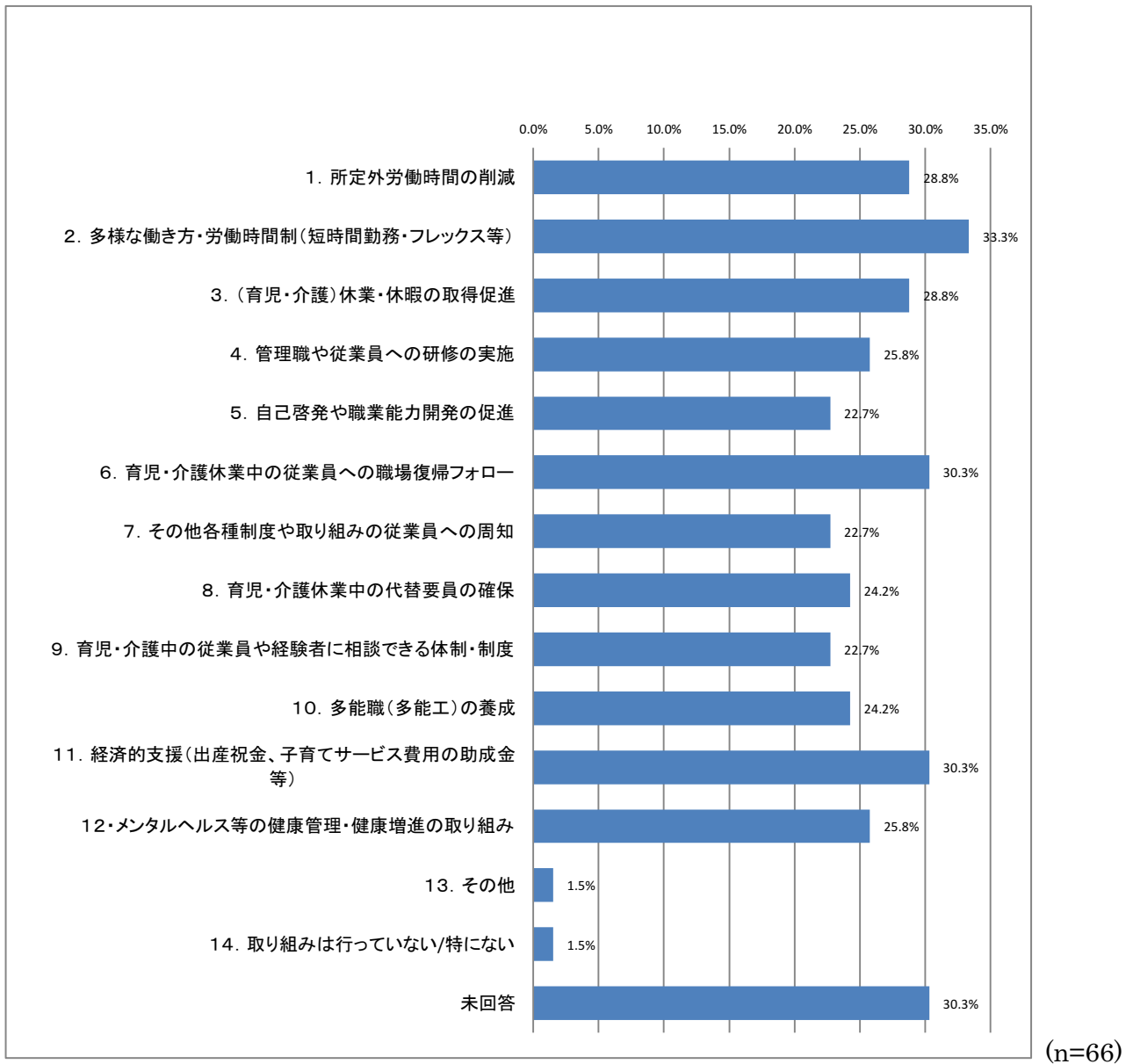


図 2 3. ワーク・ライフ・バランスを推進するために効果的と思われる取組

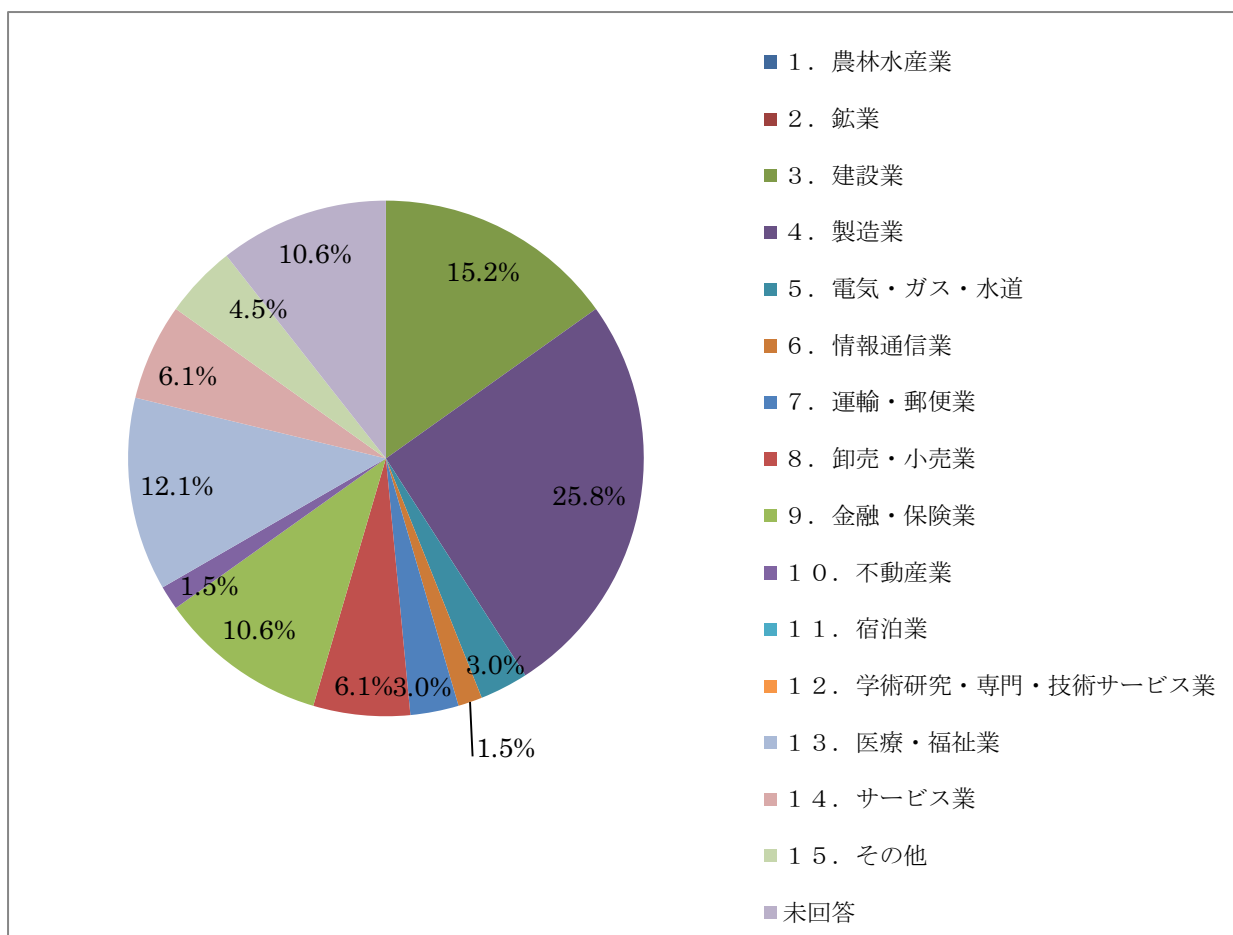


○貴事業場について、お答えください。

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

事業場の業種は、「製造業」(25.8%)で最も多く、次いで「建設業」(15.2%)、「医療・福祉業」(12.1%) だった。

■図 2 4 . 事業場の業種



(n=66)

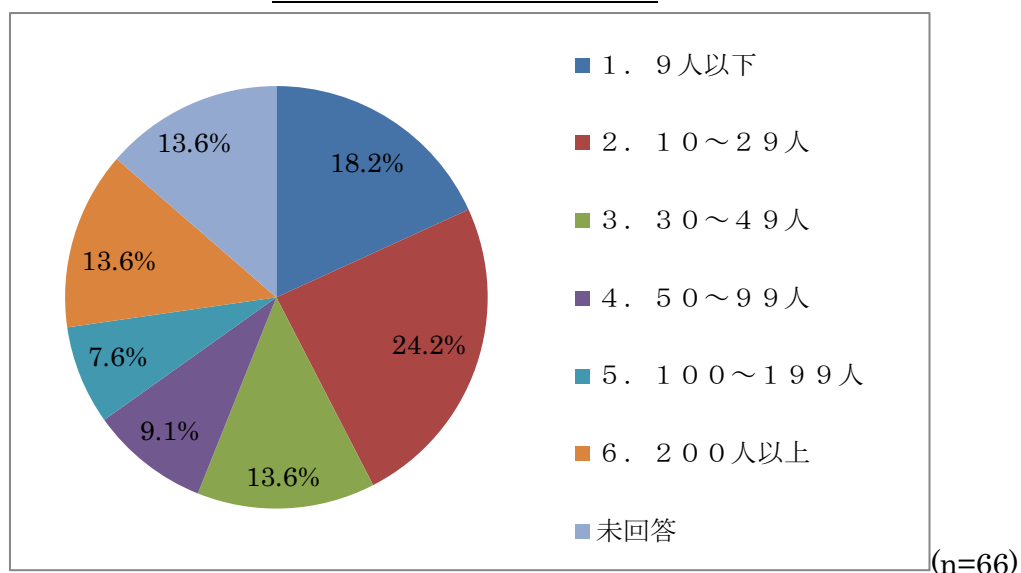
【その他】

- ・倉庫業
- ・業務請負

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

事業場の従業員数は、「10～29人以下」（24.2%）で最も多く、次いで「9人以下」（18.2%）、「30～49人」「200人以上」（いずれも13.6%）となった。

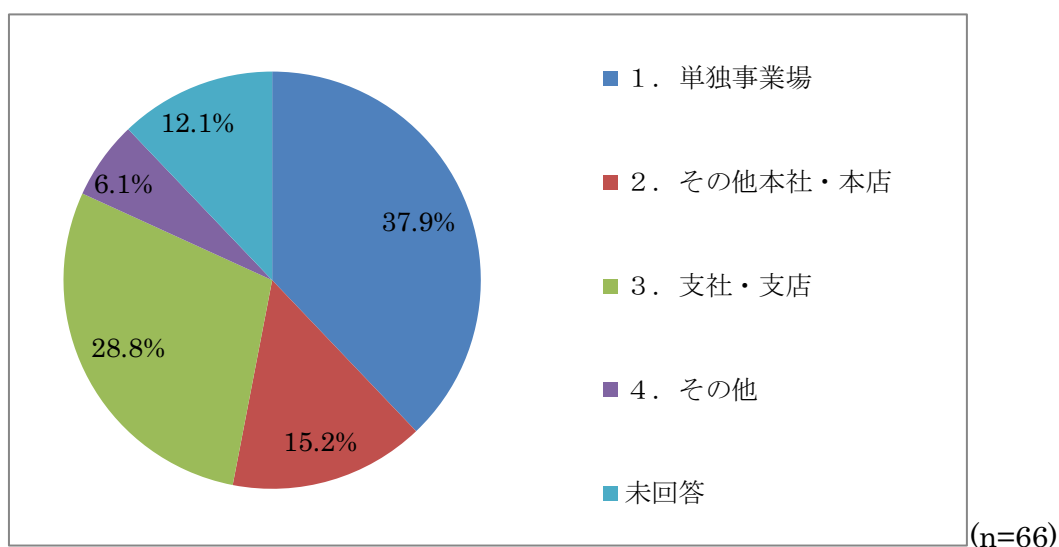
図 2 5．事業場の従業員数



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

事業場の形態について、「単独事業場」（37.9%）が最も多く、「支社・支店」（28.8%）、「その他本社・本店」（15.2%）となった。

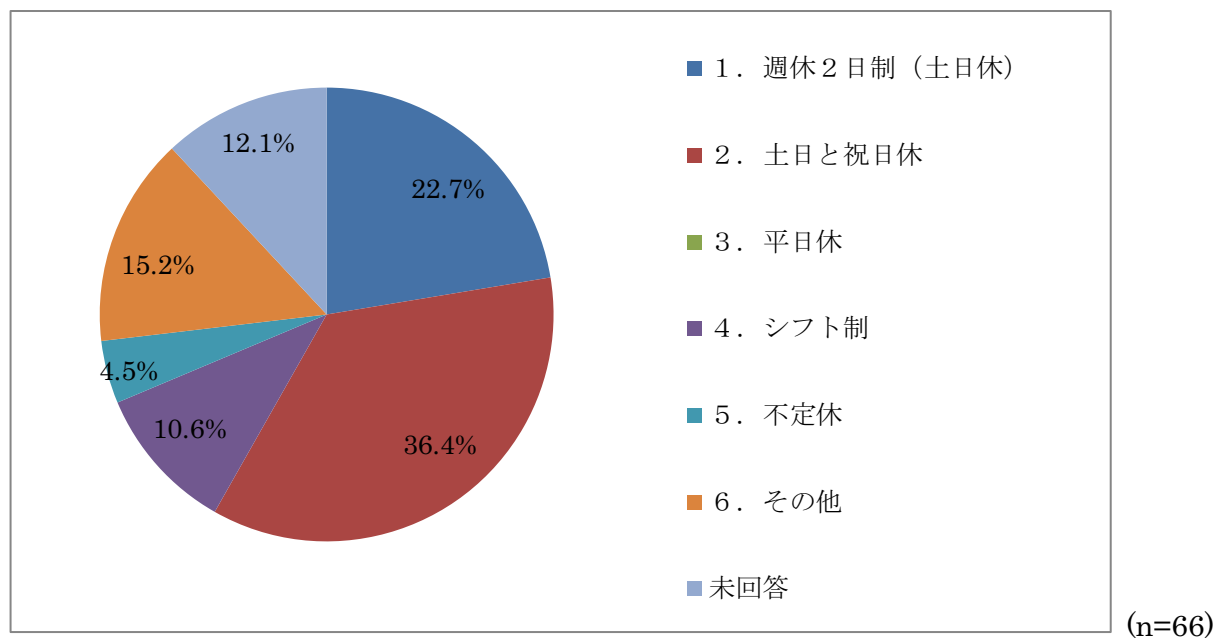
■図 2 6．事業場の形態



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

事業場の休みの形態について、「土日と祝日休」(36.7%)で最も多く、次いで「週休2日制(土日休)」(22.7%)となった。

図 2 7. 事業場の休みの形態



【その他】

- ・①～④全てと三交代
- ・水、日、週休2日制
- ・土、日、祝(事務所)、土、不定休(現場のみ)
- ・1年単位の変形労働時間制
- ・日、祝
- ・会社カレンダー2種による
- ・土、日、祝(事務所)、土(工場)
- ・会社カレンダー一年107日
- ・日、祝、土は輪番制

(2) 従業員アンケート調査結果

■調査概要

(ア) 調査方法

熊谷市の事業場に郵送して配布・回収

(イ) 調査対象

熊谷市に所在する事業場で働く従業員 ※従業員配布数 400 事業場×5 人=2,000 人

(ウ) 調査期間

平成 30 年 12 月 17 日 (月) ~平成 31 年 1 月 18 日 (木)

(エ) 有効回答票数

281 人 (14.05%)

※昨年度実績 : 10.0%

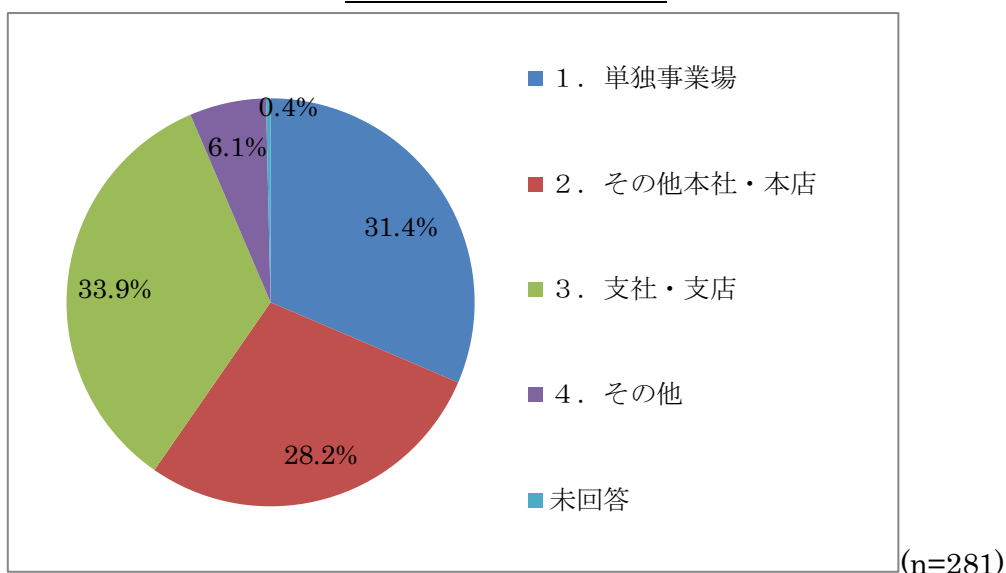
※平成 31 年 1 月 7 日 (月) に督促状を発送

○ご回答者がお勤めしている事業場について、お答えください。

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

事業場の形態について、「支社・支店」（33.9%）が最も多く、「単独事業場」（31.4%）、「その他本社・本店」（28.2%）となった。

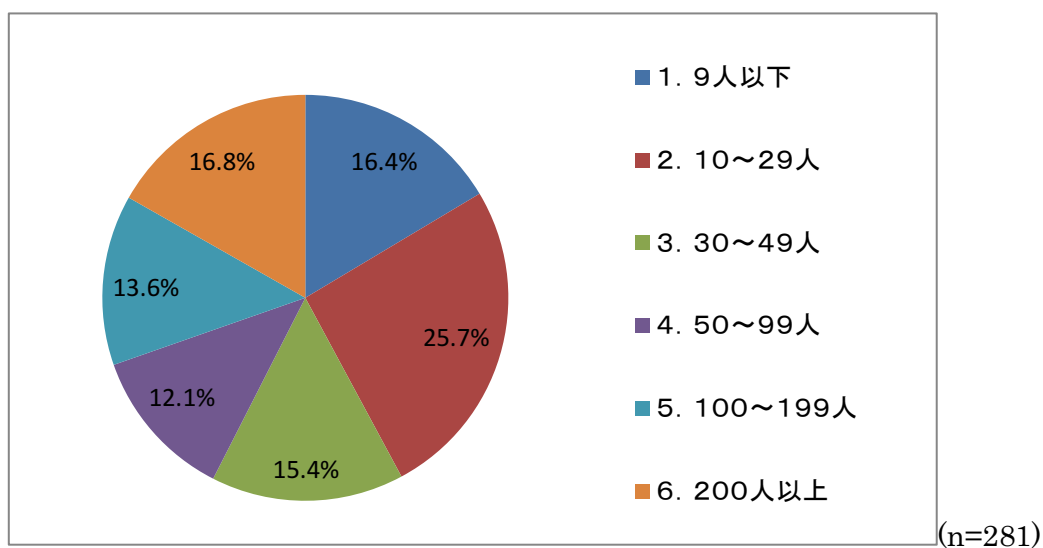
図 2 8．事業場の形態



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

事業場の従業員数は、「10～29人以下」（25.7%）で最も多く、次いで「200人以上」（16.8%）、「9人以下」（16.4%）となった。

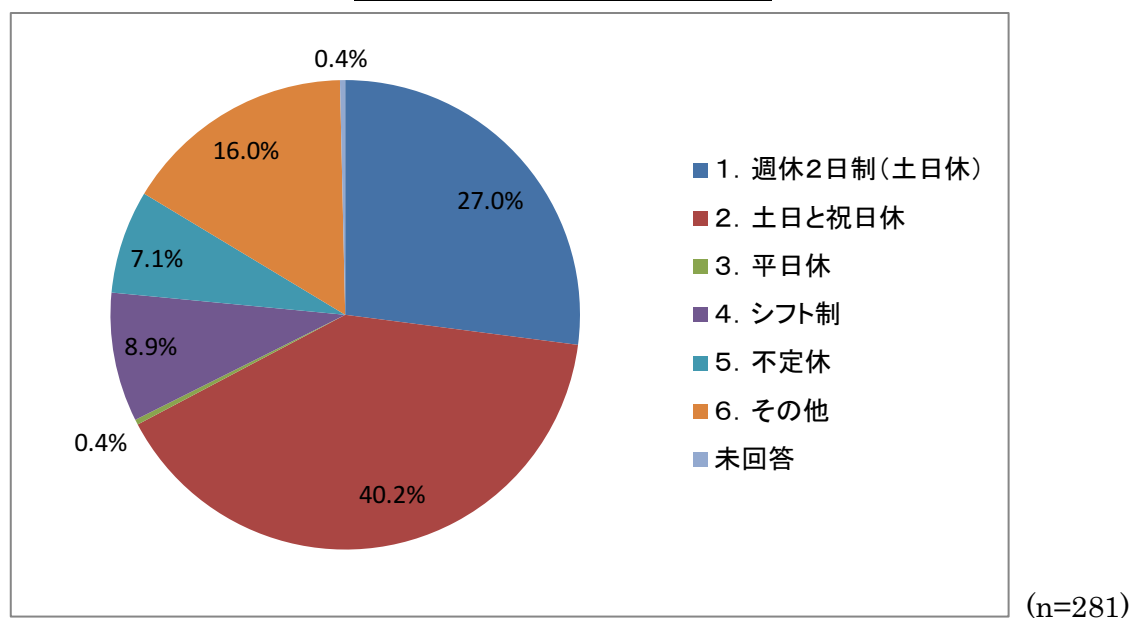
図 2 9．事業場の従業員数



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

事業場の休みの形態について、「土日と祝日休」（40.2％）で最も多く、次いで「週休 2 日制（土日休）」（27.0％）となった。

図 3 0．事業場の休みの形態



【その他】

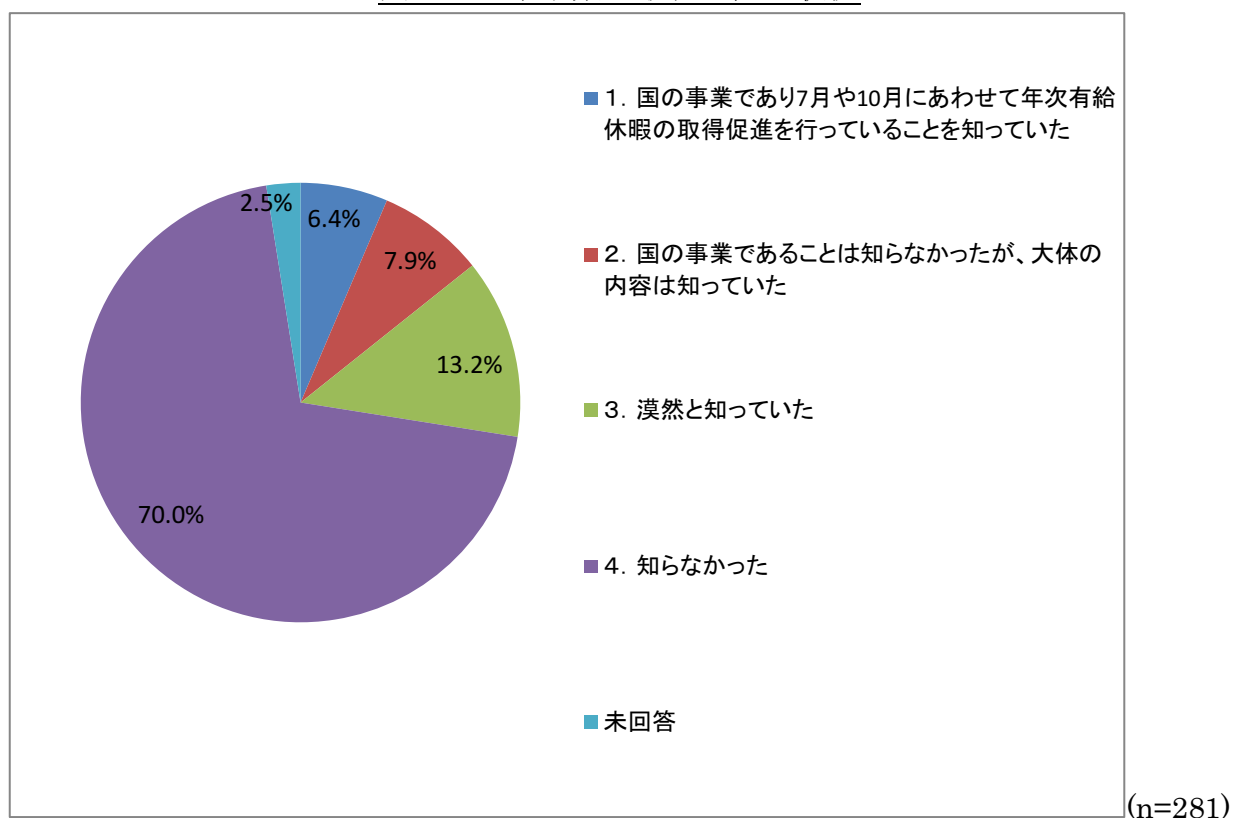
- ・ 日、祝、土（土曜は輪番・当番制）
- ・ 不定休の土、日
- ・ 日、月休み
- ・ 4 週 8 休
- ・ 水、日の週休 2 日制
- ・ 週 1.5 休
- ・ 会社カレンダー
- ・ 土、日、祝、水
- ・ 日、月、祝日
- ・ 年間通して週休 2 日
- ・ 年間で決められている
- ・ 3 交代
- ・ 4 週 6 休（土祝出勤あり）
- ・ 1 年単位の変形労働時間制
- ・ 第 2. 4 土、日、祝

○本事業の取組について、お答えください

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

本事業の取組の認知については、「知らなかった」（70.0%、前年比 6.5 ポイント減）が最も多く、次いで「国の事業であることは知らなかったが、大体の内容は知っていた」（6.4%）、「漠然と知っていた」（7.9%）、「国の事業であり 7 月や 10 月にあわせて年次有給休暇の取得促進を行っていることを知っていた」（13.2%）であった。

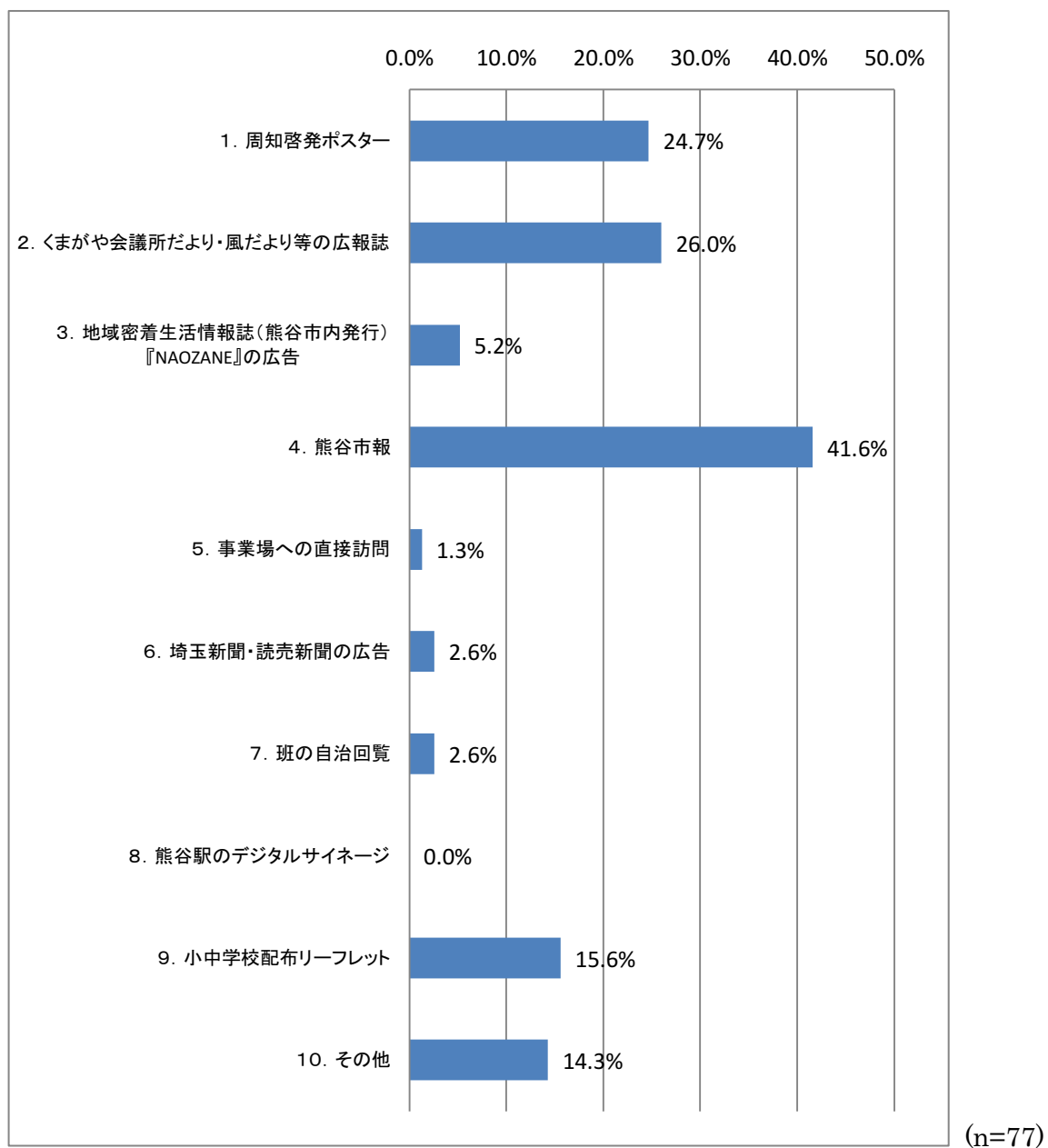
図 3 1. 本事業の取組の認知状況



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

本事業を知った方法として、「熊谷市報」(41.6%)が最も多く、次いで「くまがや会議所だより・風だより等の広報誌」(26.0%)、「周知啓発ポスター」(24.7%)などがあがった。

図 3 2. 本事業の取組を知ったルート

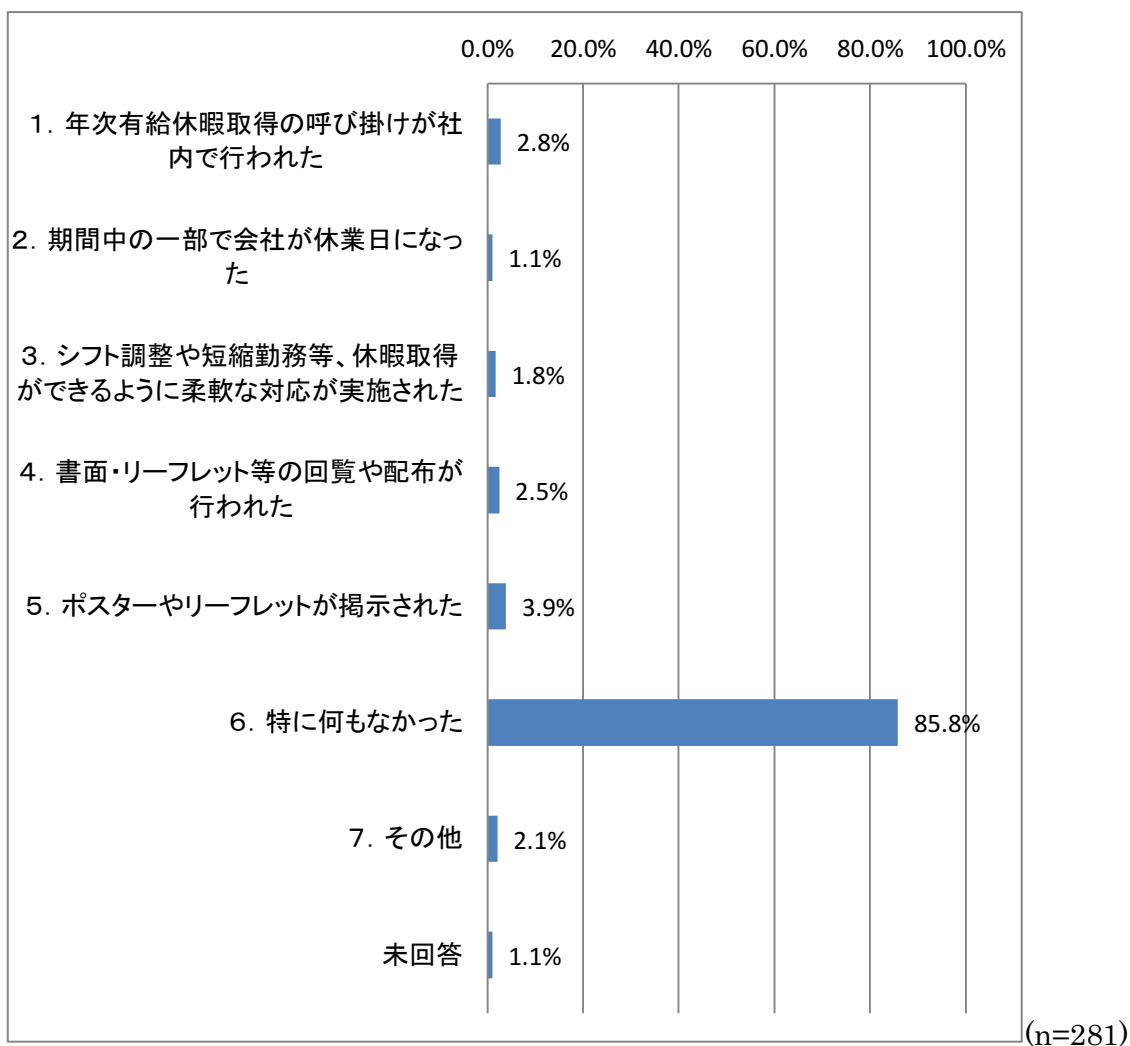


○前期（熊谷うちわ祭期間中）における年次有給休暇取得促進の取組について、お答えください。

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

熊谷うちわ祭期間中（7月20日～22日）に関連して、本事業の周知を含めた年次有給休暇取得促進を促す取組が「特に何もなかった」が85.8%（前年比9.3ポイント減）で最も多く、何かしらの形ではたきかけがあったのは14.2%（前年比12.2ポイント増加）だった。

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



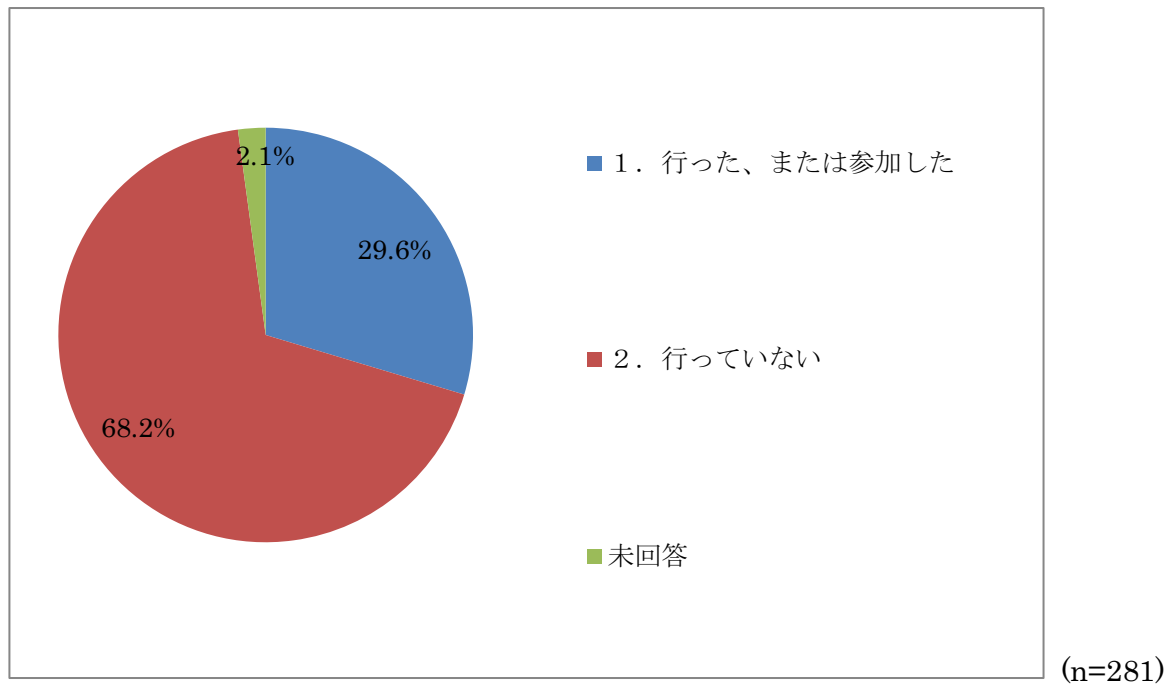
【その他】

- ・会議やメールでの通知があった
- ・うちわ祭が仕事の一貫であるため、休みは促さない
- ・観光協会としてのイベントも計画されていて、有給休暇をとることはできない

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

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

図 3 4. 熊谷うちわ祭りへの参加状況

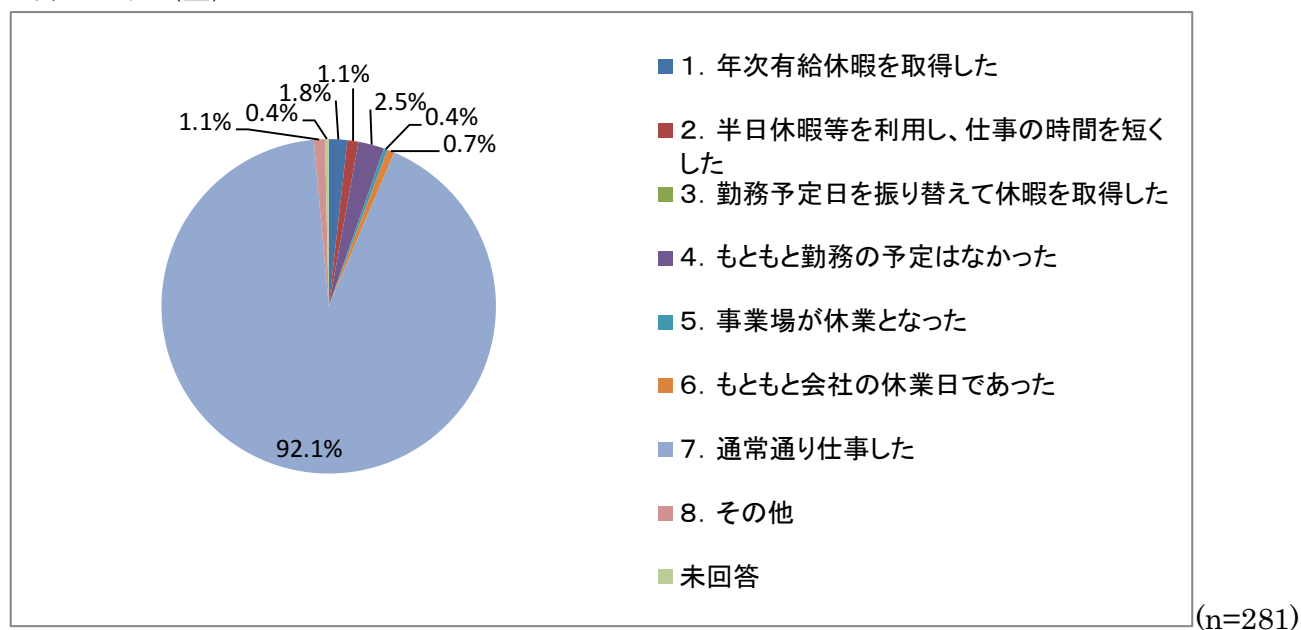


問 8. 期間中のご自身の勤務状況について、当てはまるものをお選びください。

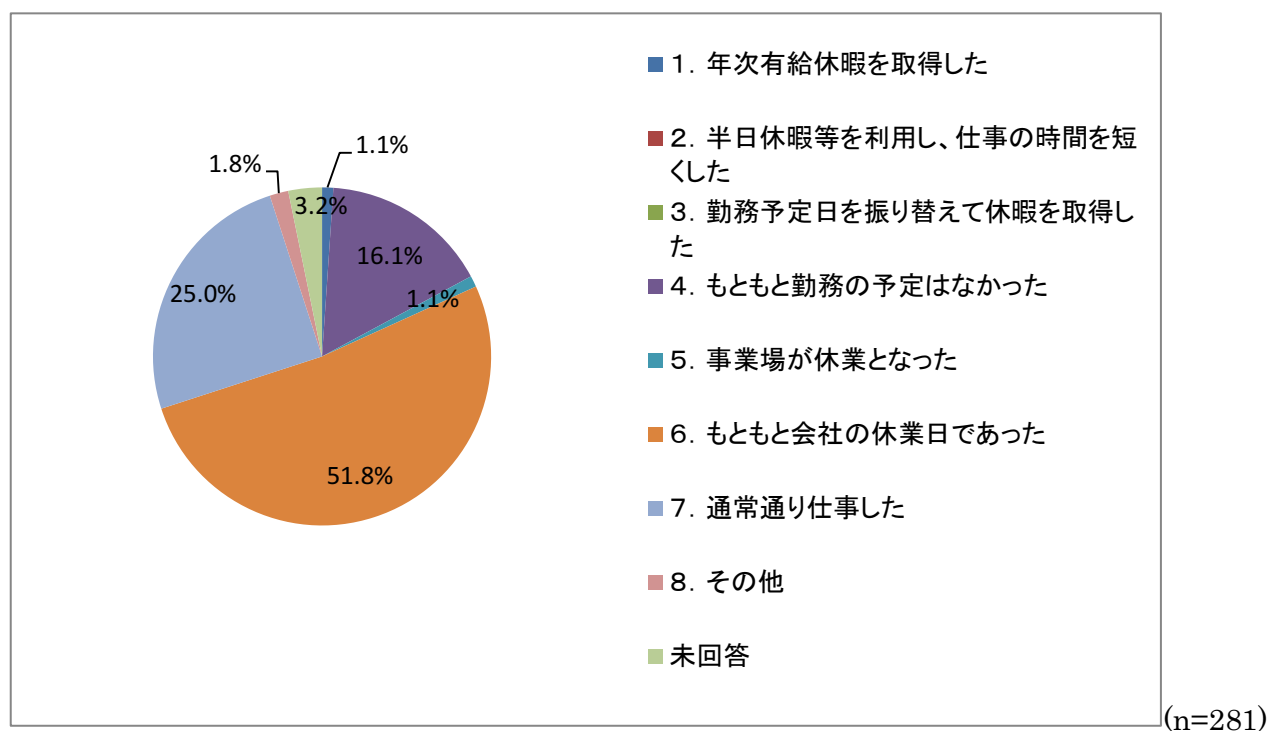
期間中の従業員の勤務状況について、「通常通り仕事した」と回答したのは 92.1%（20 日）で、期間中の休日（21・22 日）では、「もともと会社の休業日であった」と回答したのは 51.8%（21 日）、67.1%（22 日）だった

図 3 5. 従業員の勤務状況【熊谷うちわ期間中】

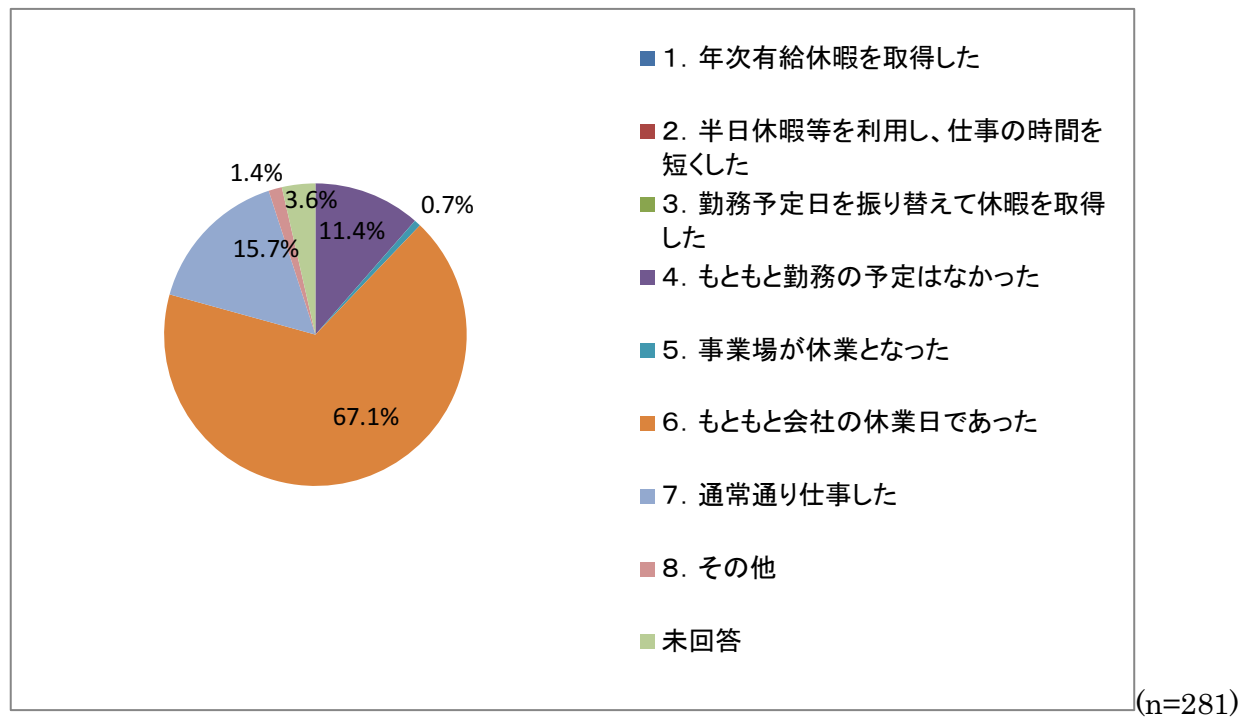
① 7 月 2 0 日（金）



② 7 月 2 1 日（土）



③ 7月22日（日）

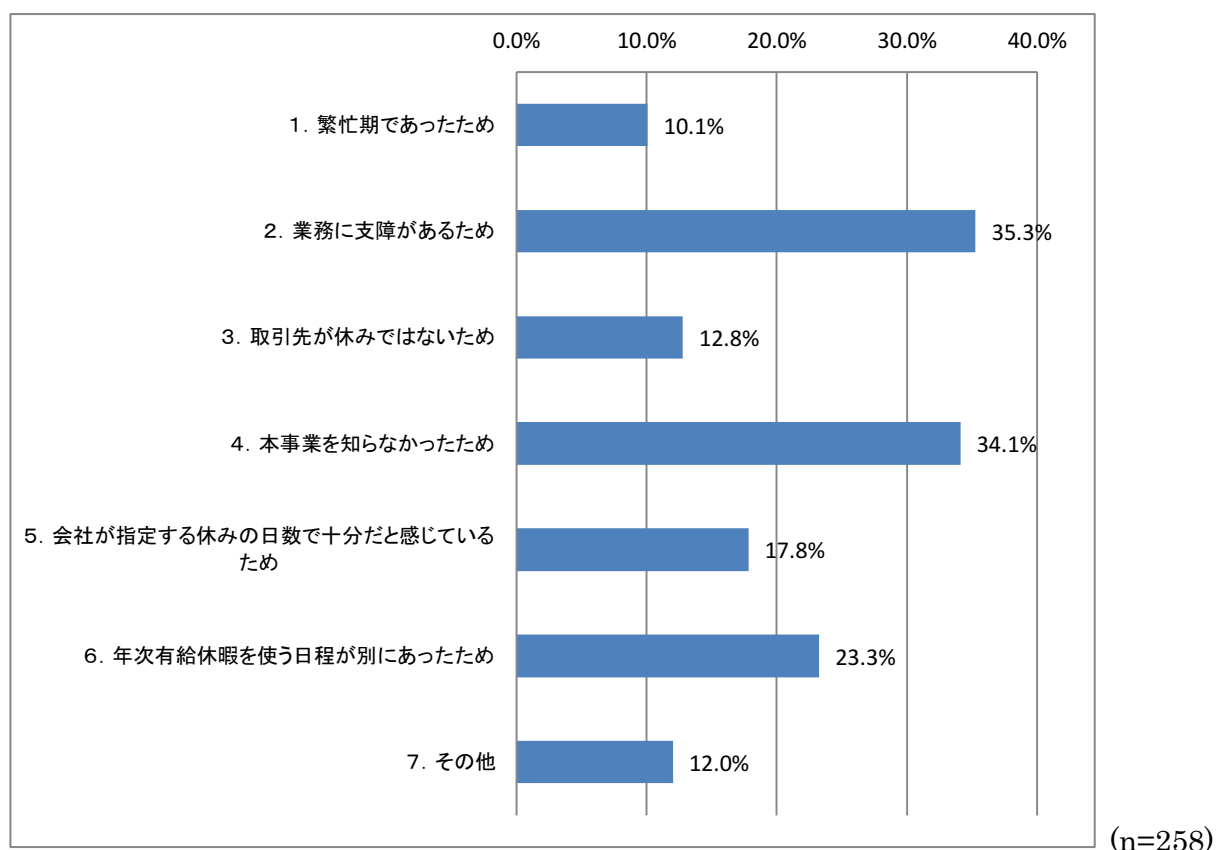


問 9. 問 8 で「通常通り仕事をした」とお答えいただいた方にお尋ねします。通常通り仕事をした理由について、当てはまるものをすべてお選びください。

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

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

図 3 6. 熊谷うちわ祭期間中に「通常通り仕事をした」理由



【その他】

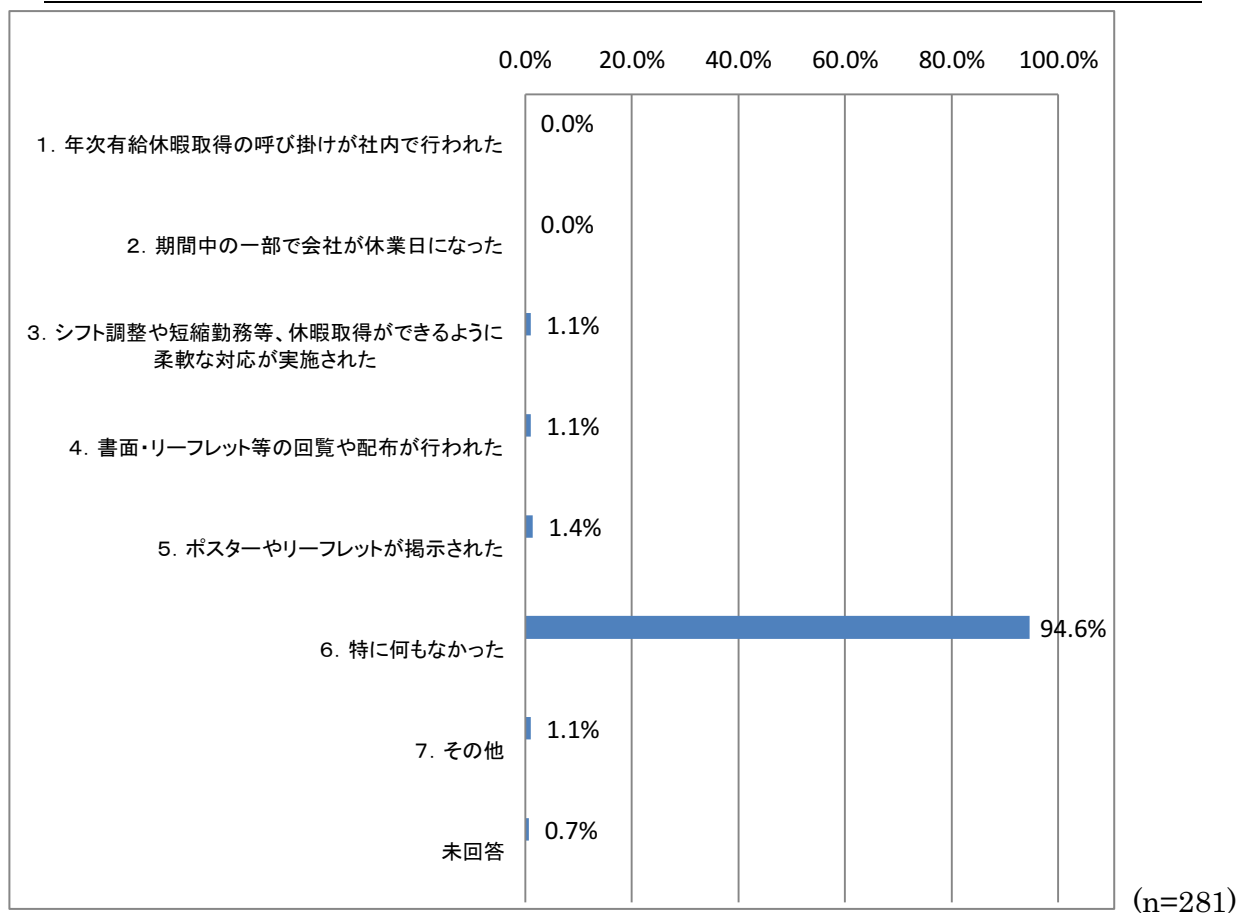
- ・ 人手不足
- ・ 通常業務
- ・ うちわ祭に行く予定がなかった
- ・ シフト制のため
- ・ うちわ祭が仕事の一貫であるため、休みは促さない
- ・ 会社の定める休日ではないため
- ・ この日を休む考えがないため
- ・ 土曜日の出勤日が促進日になって休みになったため
- ・ 7/21、22 で行けるので、休む必要なかった
- ・ 有休をとらなくても夕方から行けるため

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

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

後期期間中に関連して、本事業の周知を含めた年次有給休暇取得促進を促す取組が「特に何もなかった」が 94.6%で最も多く、何かしらの形で働きかけがあったのは 4.7%にとどまった。

■図 3 7. 職場における年次有給休暇取得促進に対する働きかけ【後期期間中】

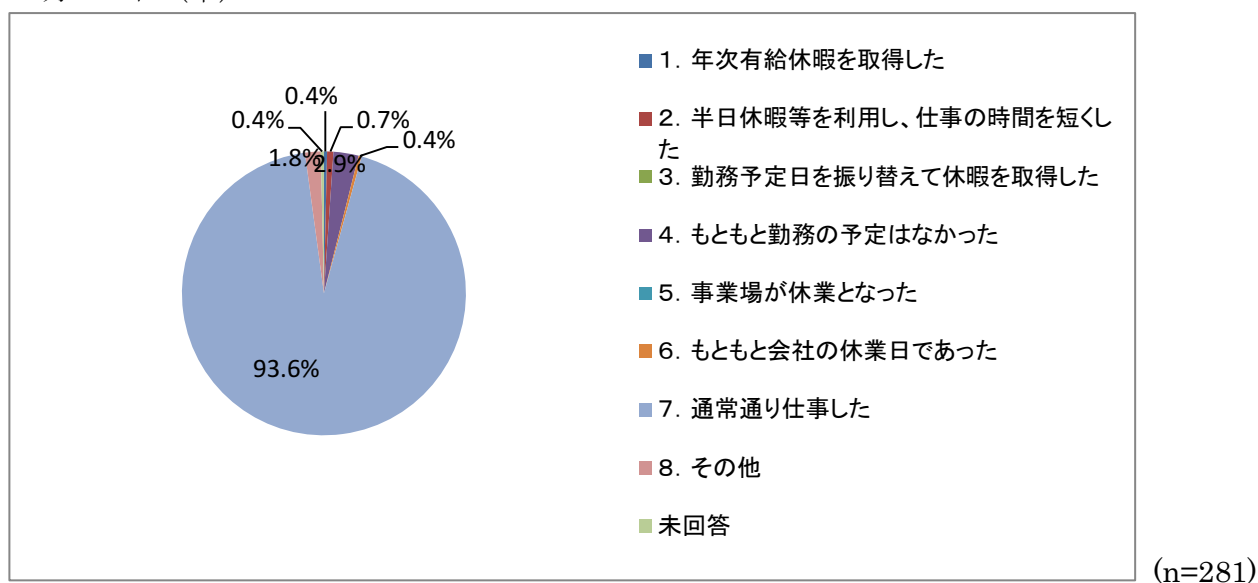


問 11. 期間中のご自身の勤務状況について、当てはまるものをお選びください。

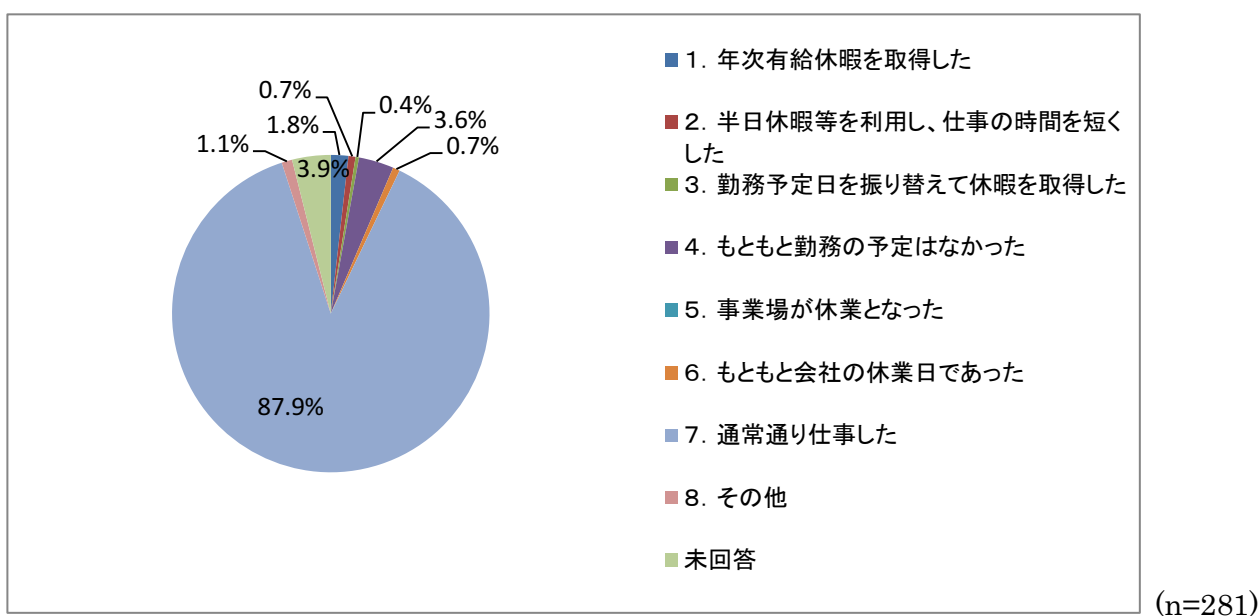
期間中の従業員の勤務状況について、「通常通り仕事した」と回答したのは 93.6%（10 月 18 日）、87.9%（10 月 19 日）、87.3%（10 月 20 日）、83.6%（11 月 14 日）が最も多かった一方で、「年次有給休暇を取得した」割合については、熊谷市内の小中学校の秋休み（10 月 19 日）が 1.8%と他の日よりわずかに高かった。

図 3 8. 従業員の勤務状況【後期期間中】

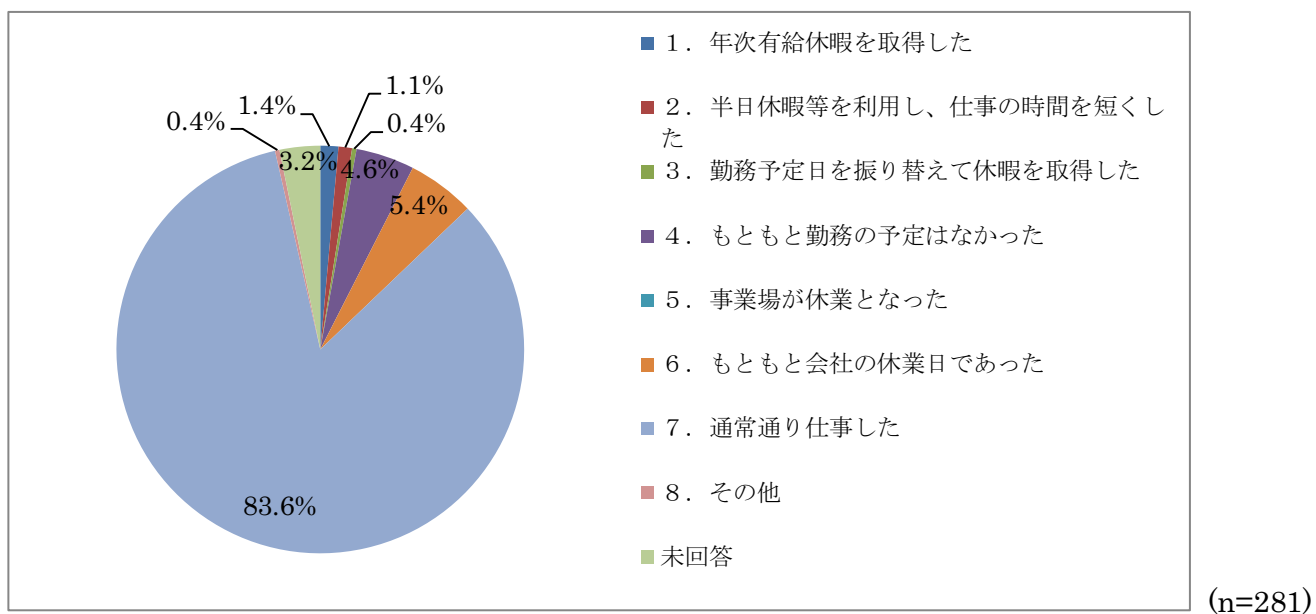
① 10 月 18 日（木）



② 10 月 19 日（金）



③ 11月14日（水）

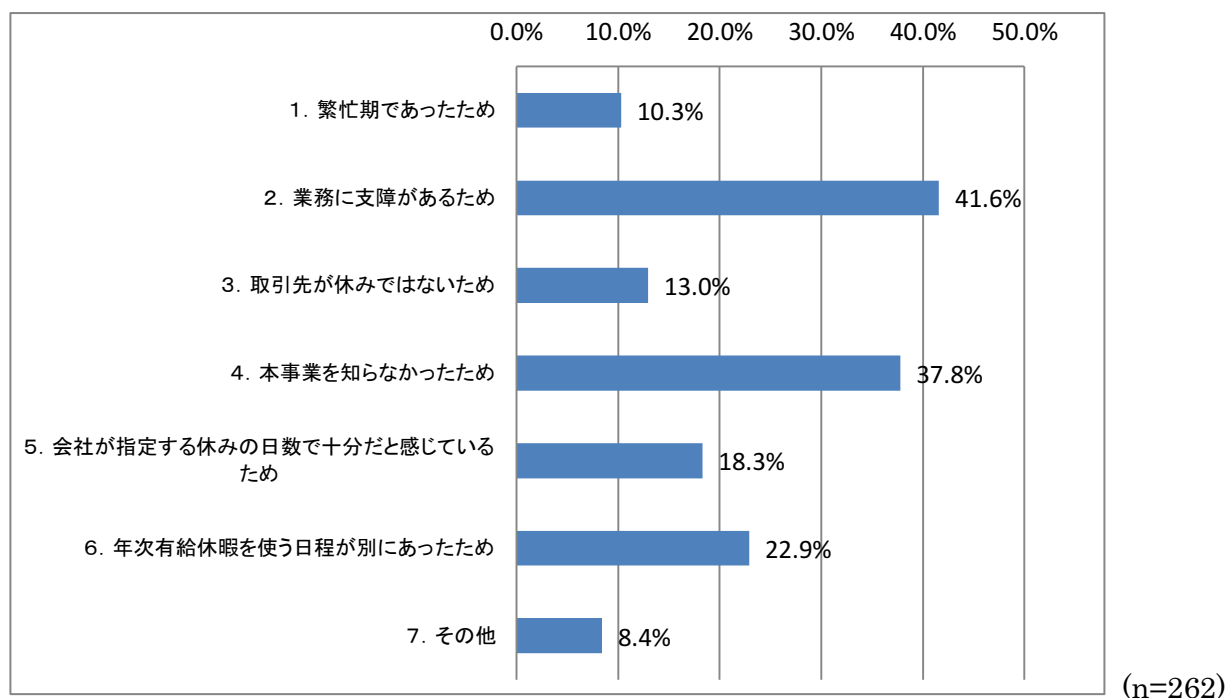


問 12. 問 11 で「通常通り仕事をした」とお答えいただいた方にお尋ねします。通常通り仕事をした理由について、当てはまるものをすべてお選びください。

「通常通り仕事をした」理由として、「業務に支障があるため」(41.6%) が最も多く、次いで「本事業を知らなかったため」(37.8%) となった。

上記以外には「年次有給休暇を使う日程が別にあったため」(22.9%)、「会社が指定する休みの日数で十分だと感じているため」(18.3%) などがあがった。

図 3 9. 後期期間中に「通常通り仕事をした」理由



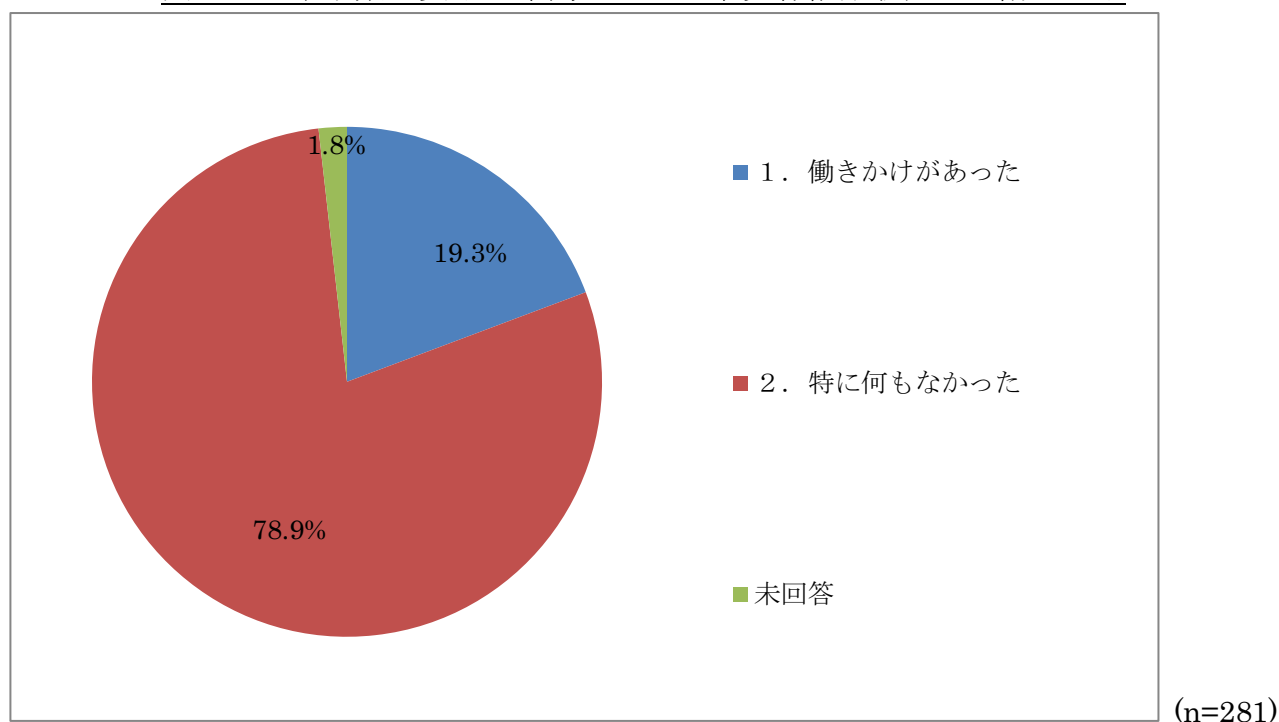
【その他】

- ・ 人手不足
- ・ 仕事の一貫のため
- ・ 会社の定める休日ではないため
- ・ これらの日に休む考えがないため
- ・ 出勤の日のため
- ・ 行こうと思わないため
- ・ シフト制のため

問 13. お勤めの事業場では、本事業を受けて年間を通じた年次有給休暇の取得を促す働きかけはありましたか。当てはまるものを1つお選びください。

本事業を受けて、年間を通じた有給休暇取得促進を促す働きかけがあったかについて、「働きかけがあった」と回答したのは19.3%（前年比 8.9 ポイント増加）で、「特に何もなかった」と回答したのが、78.9%（前年比 7.2 ポイント減）だった。

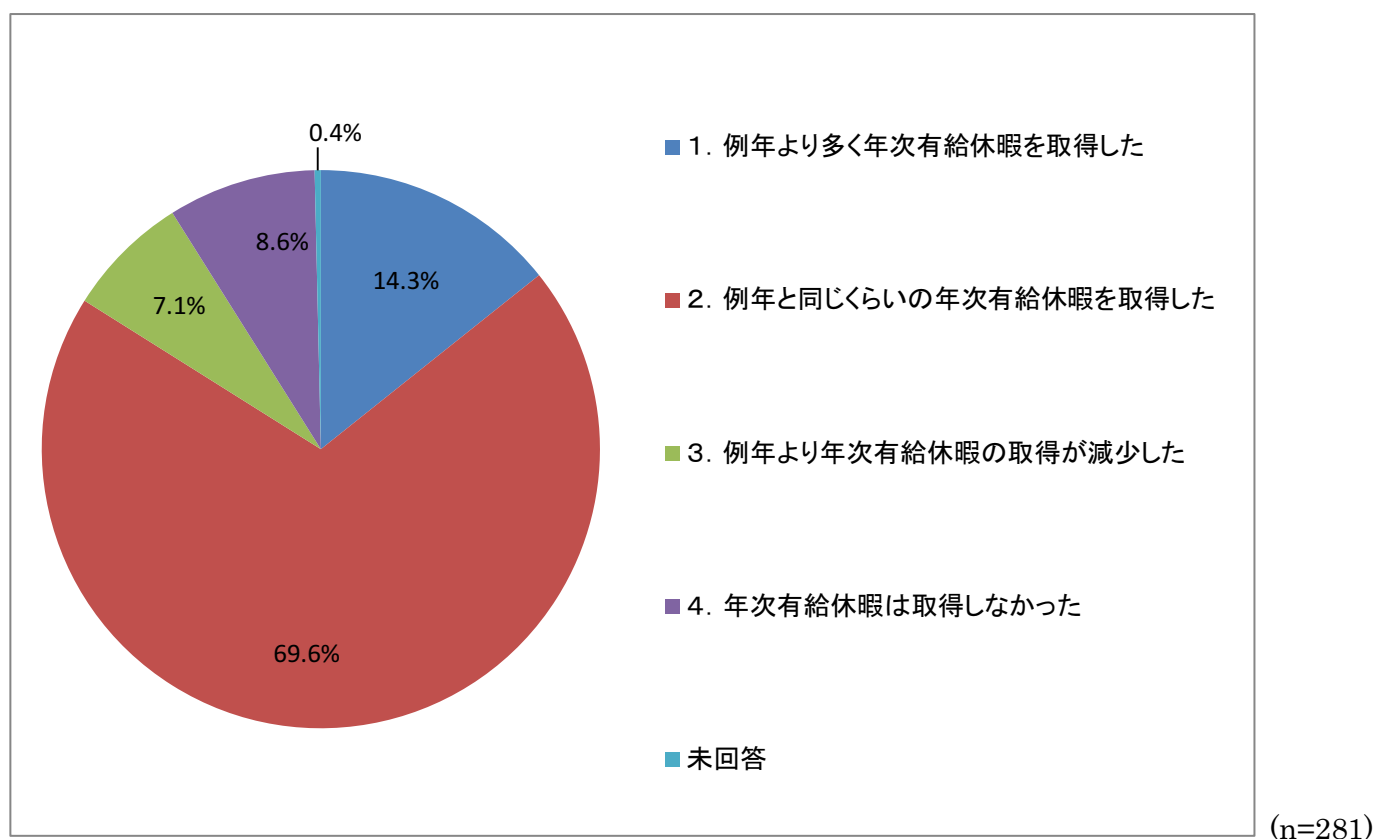
図 4 0．本事業を受けた年間を通じた年次有給休暇促進の働きかけ



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

自身の年次有給休暇取得状況について、「例年と同じくらい」が 69.6%で最も多く、次いで「例年より多く」（14.3%、前年比 1.2 ポイント増加）、「取得しなかった」（8.6%、前年比 2.6 ポイント減）、「例年より減少」（7.1%）となった。

図 4 1．年間を通じた年次有給休暇の取得状況

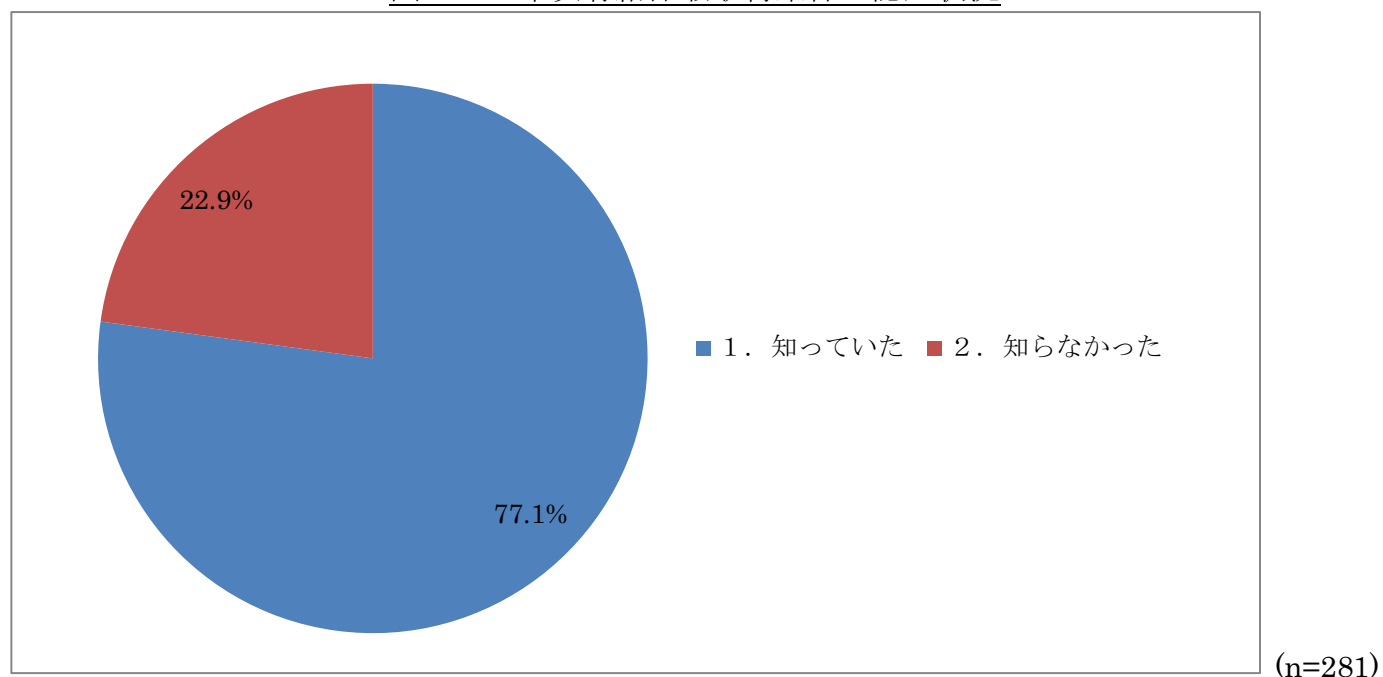


○あなたの年次有給休暇の取得状況について、お答えください。

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

年次有給休暇取得条件の認知状況について、77.1%が「知っていた」と回答（前年比 8.6 ポイント増加）し、「知らなかった」と回答したのは 22.9%だった。

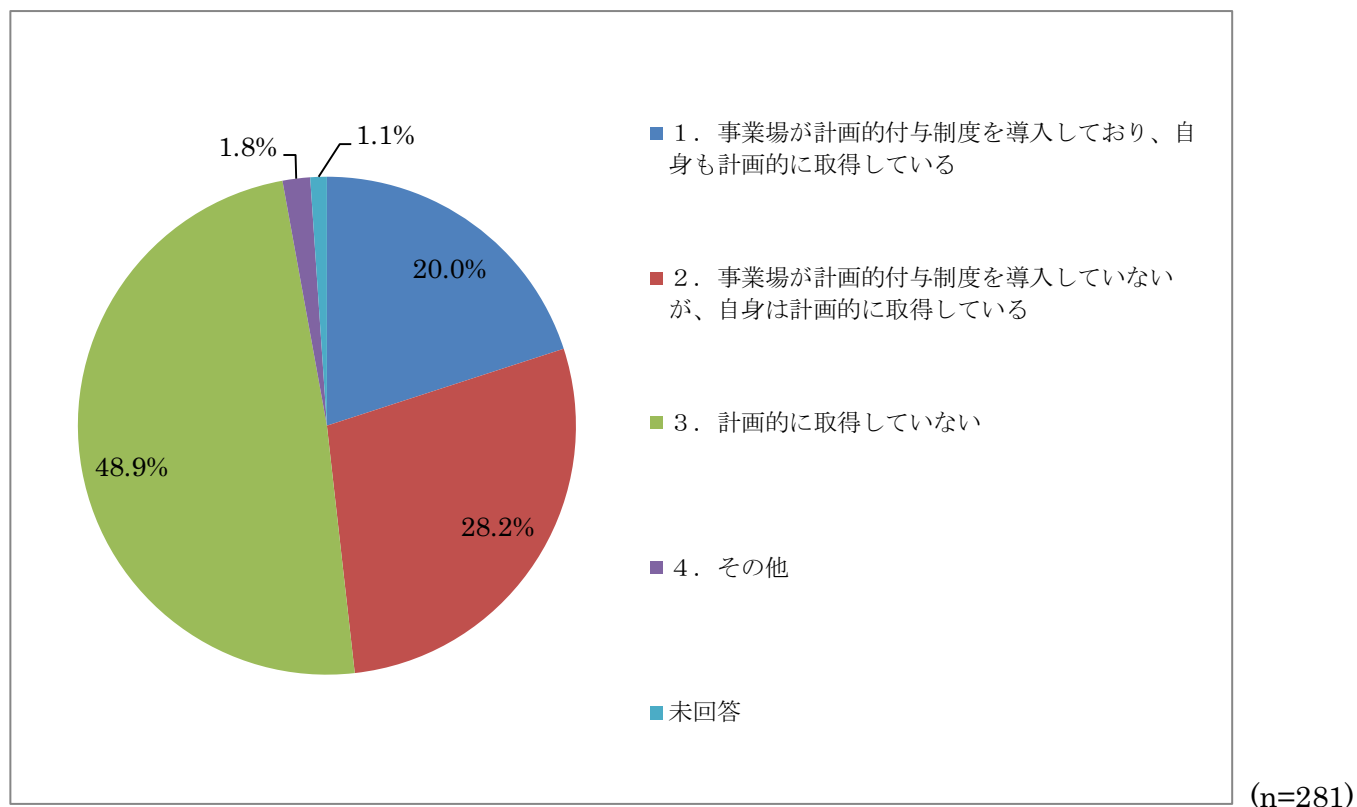
図 4 2. 年次有給休暇取得条件の認知状況



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

計画的な年次有給休暇の取得を行っているかについては、「計画的に取得していない」が 48.9%（前年比 3.3 ポイント減）で最も多く、次いで「事業場が計画的付与制度を導入していないが、自身は計画的に取得している」（28.2%）、「事業場が計画的付与制度を導入しており、自身も計画的に取得している」（20.0%）だった。

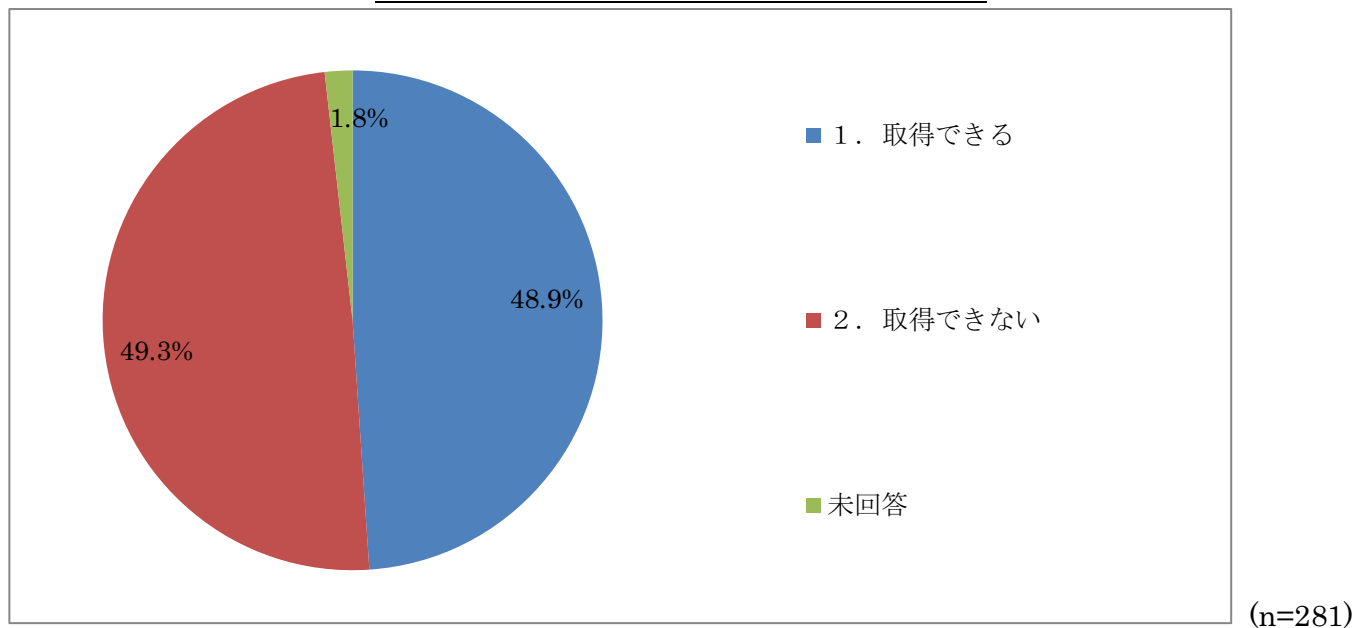
図 4 3. 年次有給休暇の計画的な取得



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

時間単位での年次有給休暇の有無について、「取得できる」と回答したのは48.9%（前年比11.4ポイント増加）で、「取得できない」と回答したのは49.3%だった。

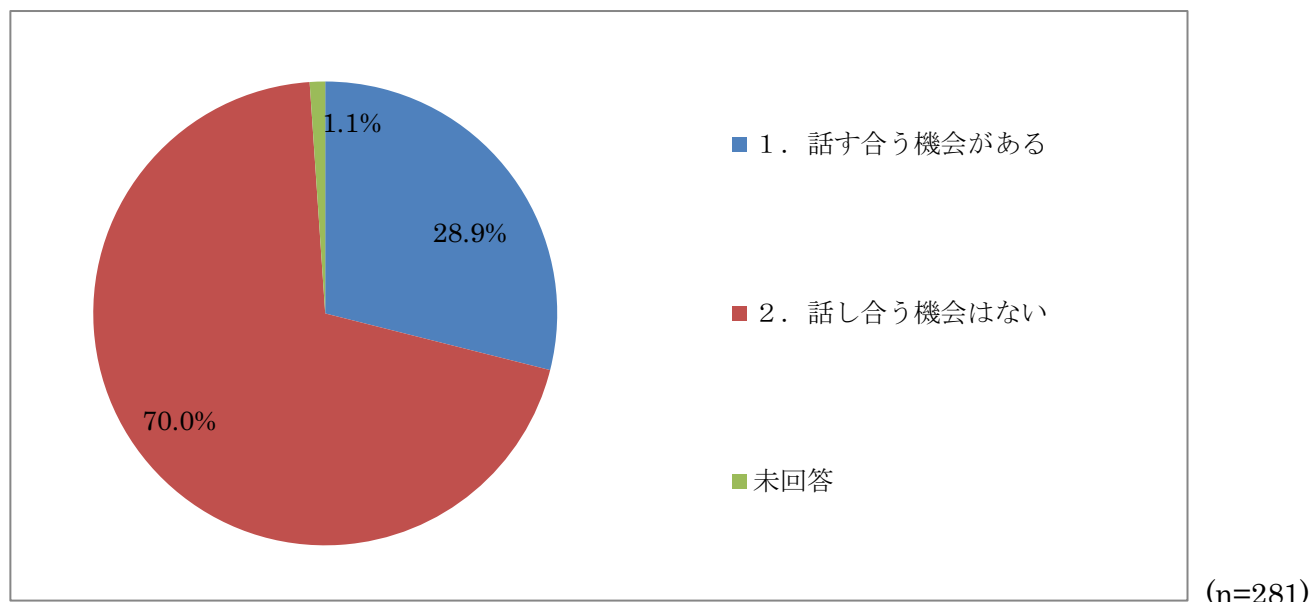
図 4 4. 時間単位での年次有給休暇の有無



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

事業場と従業員との間の話し合う機会の有無については、「話し合う機会がある」が 28.9%（前年比 3.8 ポイント増加）、「話し合う機会はない」が 70.0%であった。

図 4 5. 年次有給休暇取得についての話し合いの機会



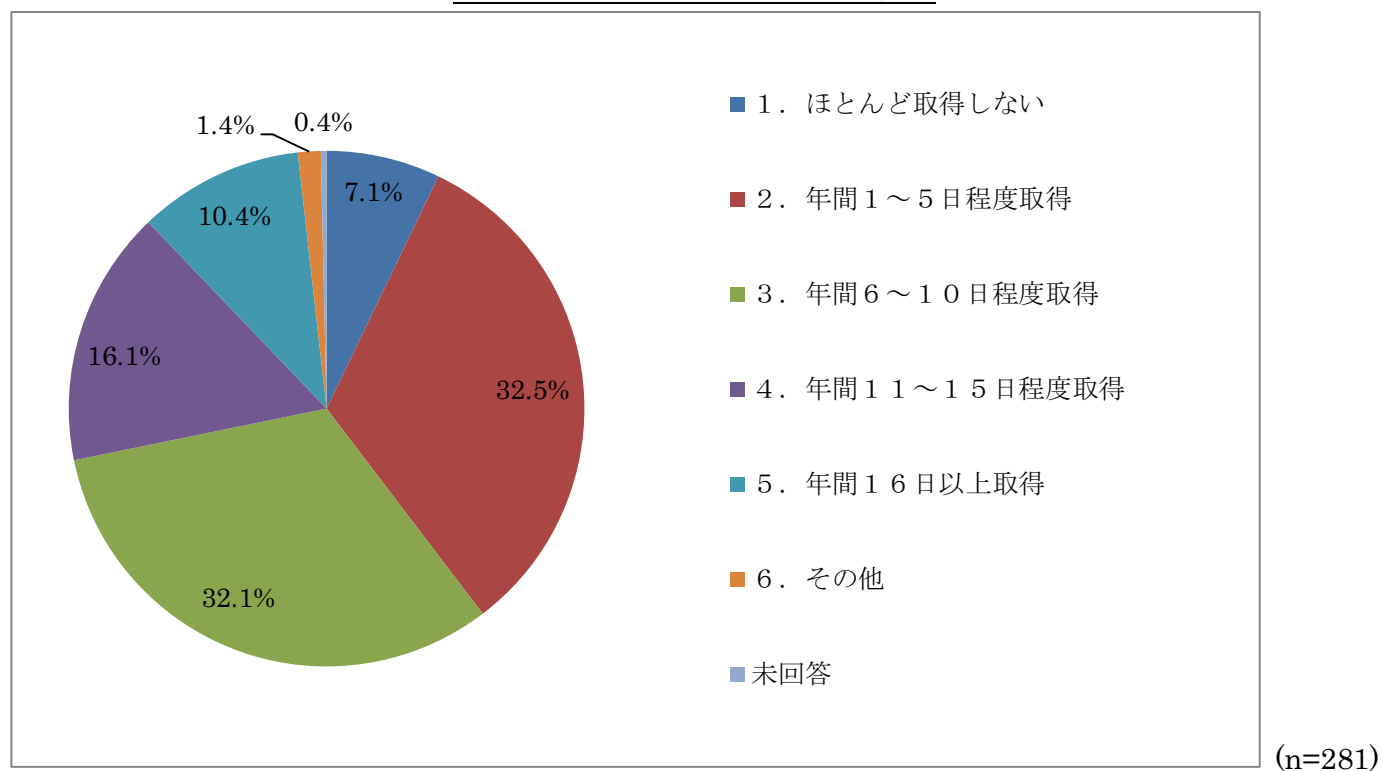
【話し合う機会】

- ・ 夏、冬休み等の休暇を取るよう指示あり
- ・ 年次有給休暇の取得計画を提出している
- ・ こちらから話せば対応してもらえる
- ・ 年 2 回、労使で話し合う場がある
- ・ ユニオントーク
- ・ 用事があるときは、いつでも有休をとっていいと言ってもらえる
- ・ 何日で有休が消化されてしまうから休んでくださいと話をくれる
- ・ なるべく取得しようと上長から話があった。
- ・ 昇給、賞与の交渉、36 協定、福利厚生等の提案
- ・ 組合の人が支店へきて、1 時間くらい話をしたりする。
- ・ 担当者とその時々に応じて、有給取得について話し合っている
- ・ 有給休暇制度以外に夏期休暇、冬期休暇があるので、そちらを優先に使用する時
- ・ 話し合う機会はないが、スケジュール調整しながら休みをとれるようにしてくれる
- ・ 年間カレンダーに記入して提出や、代表や総務部長と話すことがある
- ・ 年 5 日の計画年休日の設定について、労働者代表と会社側との協議がある
- ・ 労使協議会席上、夏の交渉により賃金、賞与、年間労働時間、休日、営業日等を決定
- ・ 年次有給休暇以外にも休暇の希望を相談することができる。また休暇が取得できる
- ・ 従業員間のシフト調整ができるよう、所属課の長が調整を行う（勤務希望を出した後）
- ・ 夏季休暇として取得するよう、話をしている
- ・ 定例会議等
- ・ 年 1 度、事業主と面談がある
- ・ 月 1 回、組合会議がある
- ・ 労使懇談会
- ・ 職場集会
- ・ 内容は分からないが、話す機会はあると思

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

日頃の年次有給休暇の取得状況については、「年間1～5日程度取得」が32.5%で最も多く、次いで「年間6～10日程度取得」(32.1%)、「年間11～15日程度取得」(16.1%)、「年間16日以上取得」(10.4%)、「ほとんど取得しない」(7.1%)となった。

図 4 6 . 年次有給休暇の取得状況

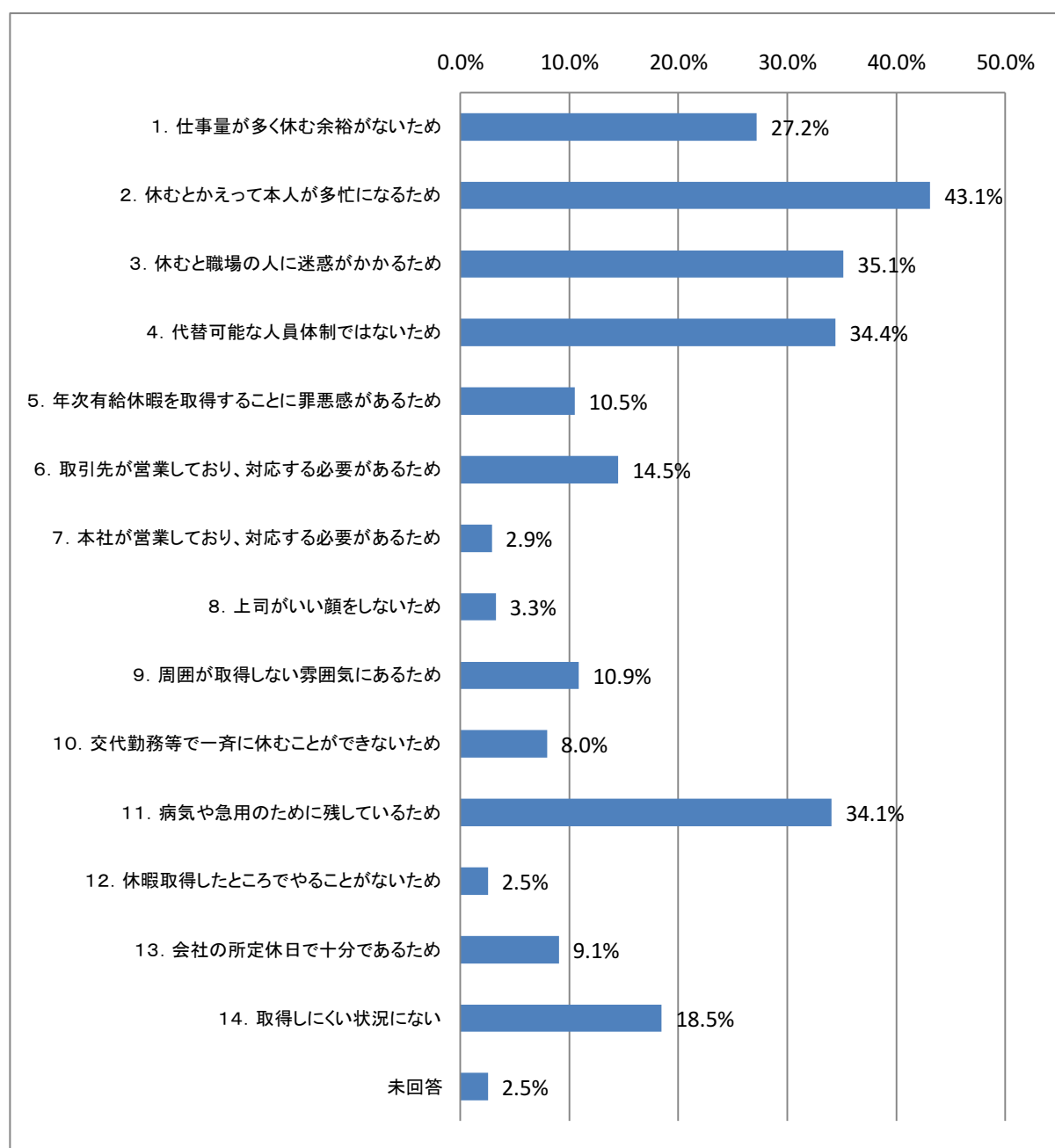


問 20. あなたがお勤めの職場で、年次有給休暇の取得が進まない理由について、当てはまるものを全てお選びください。

事業場で年次有給休暇が進まない理由について、「休むとかえって本人が多忙になるため」が43.1%で最も多く、次いで「休むと職場の人に迷惑がかかるため」(35.1%)、「代替可能な人員体制ではないため」(34.4%)、「病気や急用のために残しているため」(34.1%)などが続いた。

上記以外には「仕事量が多く休む余裕がないため」(27.2%)、「取得しにくい状況にない」(18.5%)などがあがった。

図 4 7. 事業場で年次有給休暇取得が進まない理由



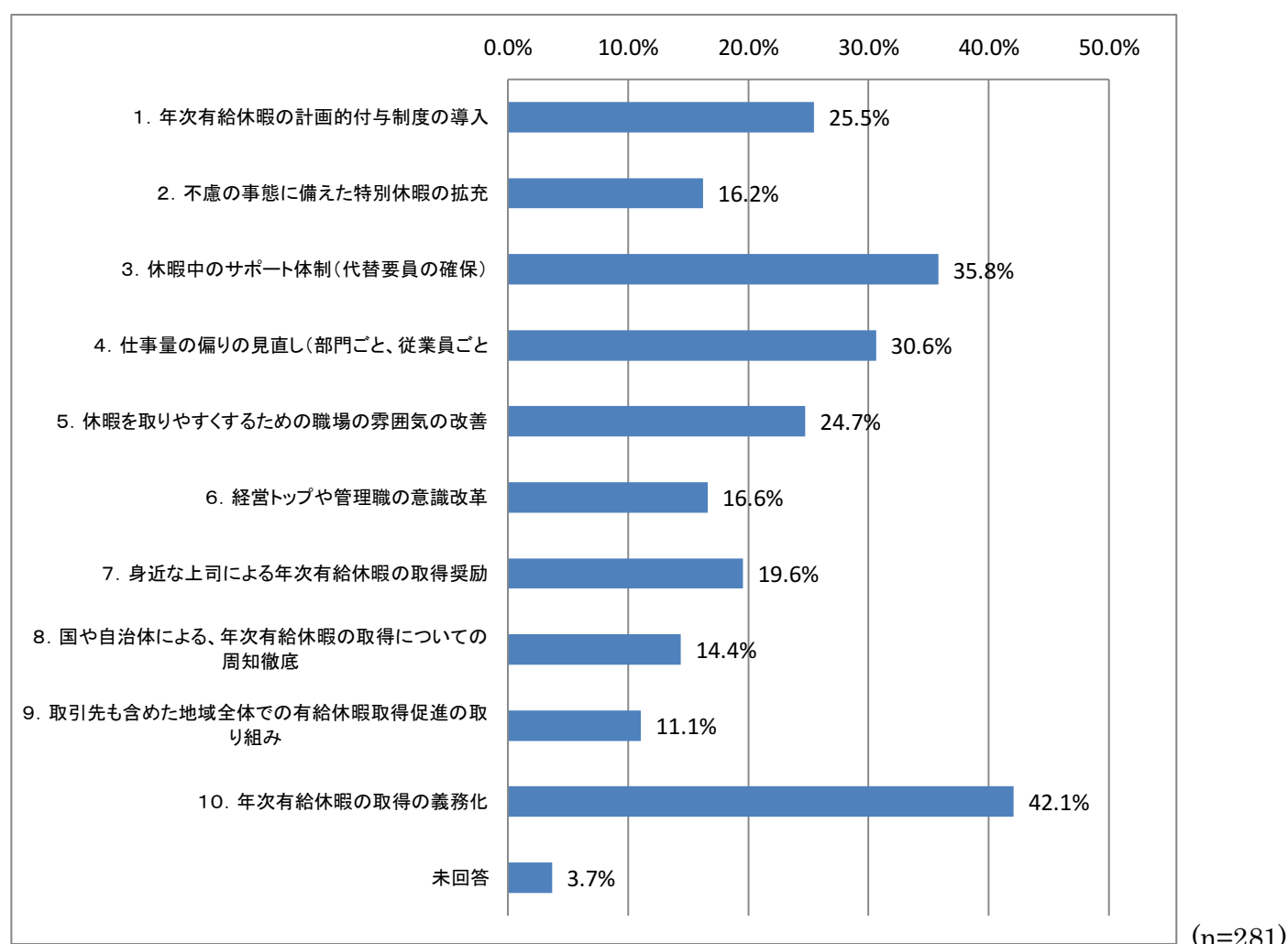
(n=281)

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

事業場で年次有給休暇取得をより一層取得しやすくするための手段として、「年次有給休暇の取得の義務化」が 42.1%で最も多く、次いで「休暇中のサポート体制（代替要員の確保）」（35.8%）、「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」（30.6%）が続いた。

上記以外には「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」（25.5%）、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気改善」（24.7%）などがあがった。

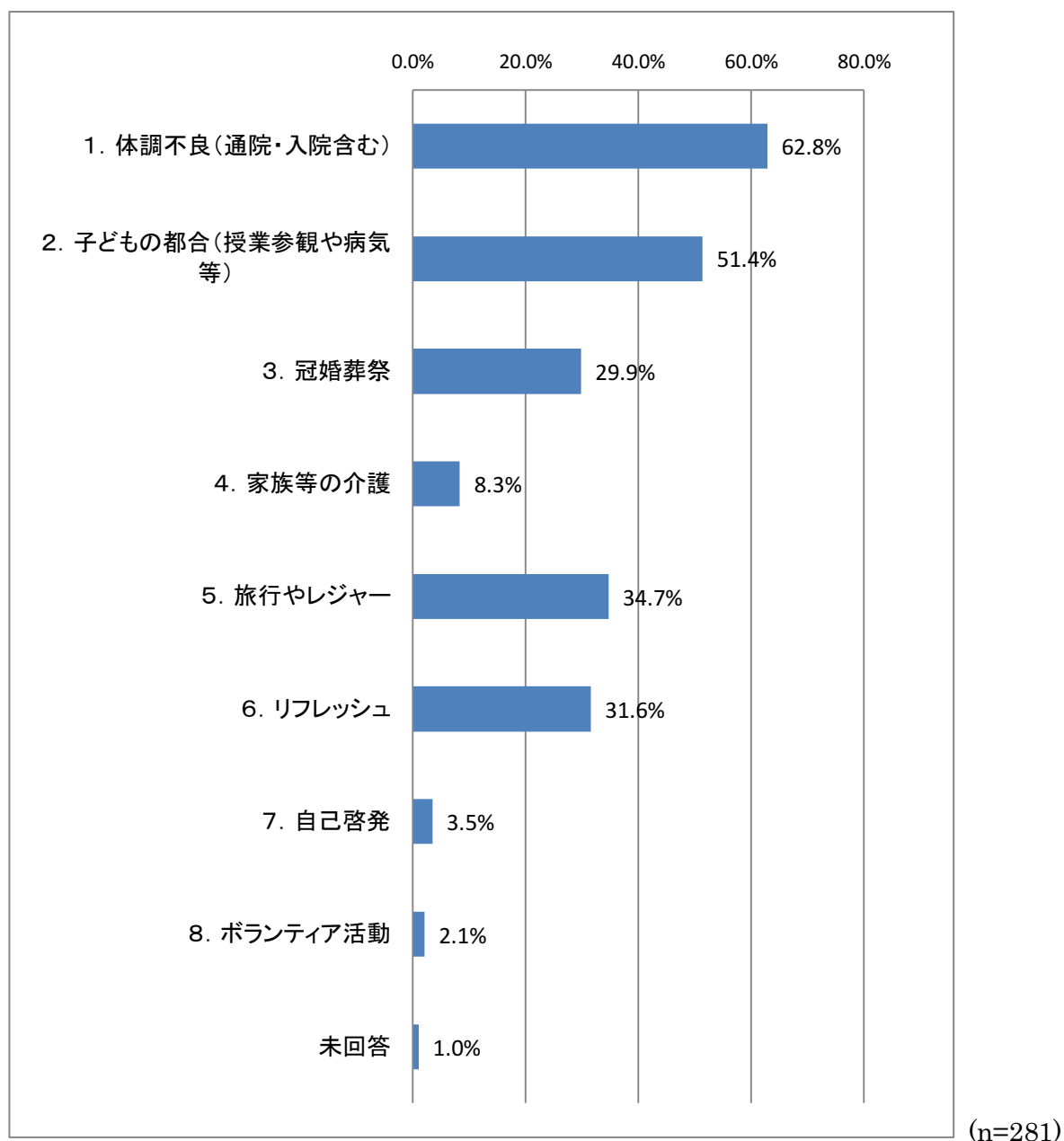
図 4 8. 事業場で年次有給休暇をより一層取得しやすくするための手段



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

日頃の年次有給休暇の取得目的について、「体調不良（退院・入院含む）」が 62.8%で最も多く、次いで「子どもの都合（授業参観や病気等）」（51.4%）、「旅行やレジャー」（34.7%）、「リフレッシュ」（31.6%）と続いた。

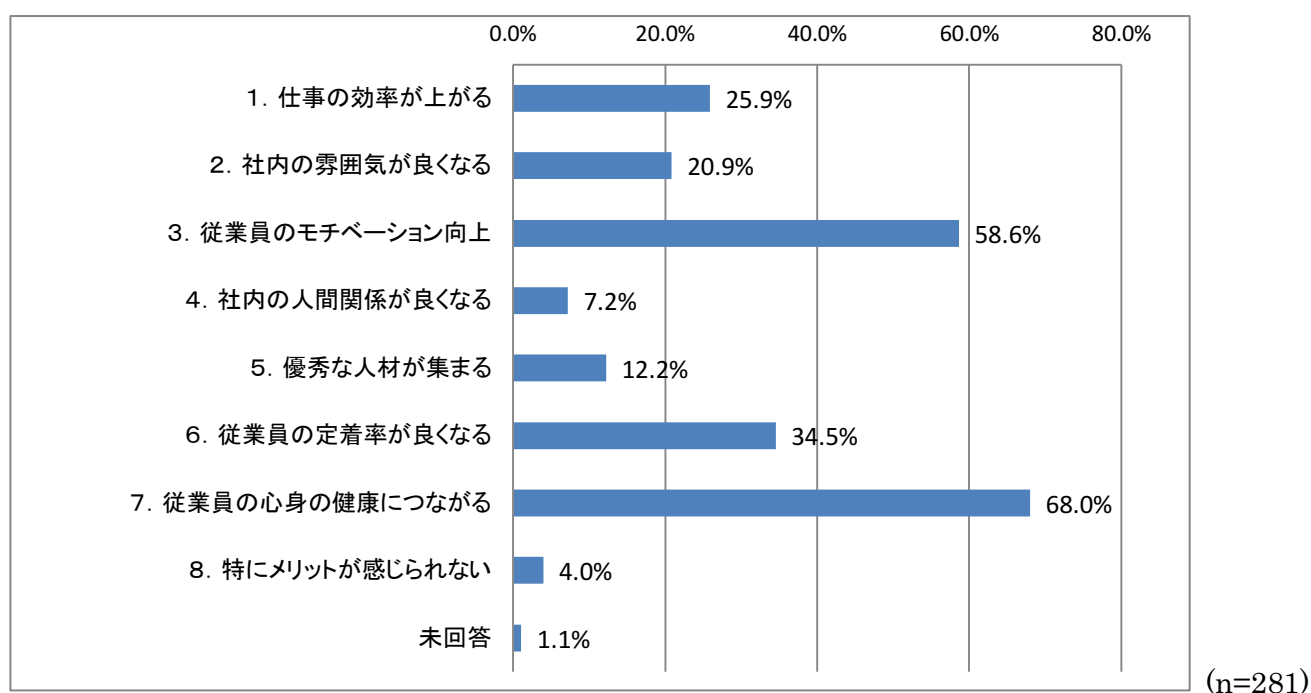
図 4 9 . 年次有給休暇の取得目的



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

年次有給休暇取得がもたらす従業員へのメリットについて、「従業員の心身の健康につながる」が68.0%と最も多く、次いで「従業員のモチベーション向上」(58.6%)、「従業員の定着率が良くなる」(34.5%)となった。

図 5 0. 年次有給休暇を取得することのメリット



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

年次有給休暇取得にメリットが感じられないと答えた理由について、「休んだ分の負担増となる」や「仕事が多いため」などとの意見があがった。

【主な理由】

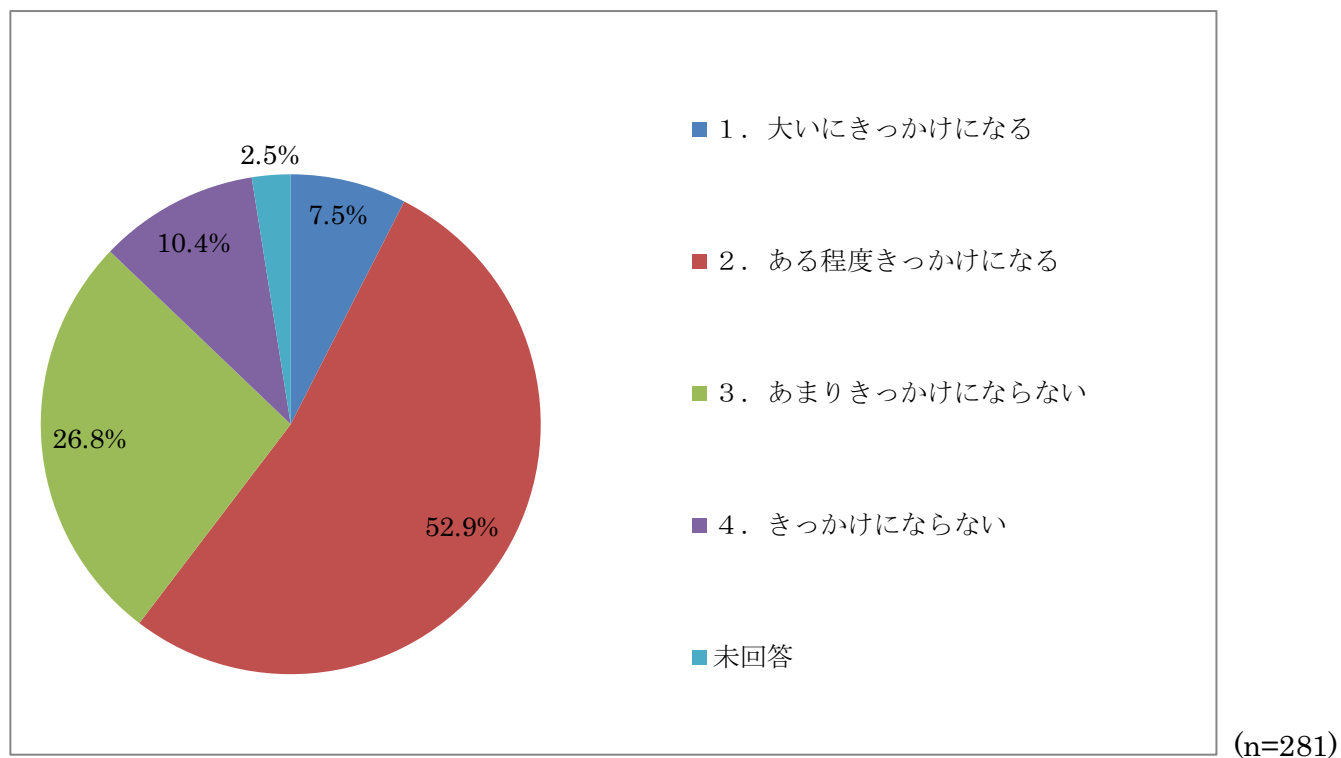
- ・仕事の段取りを考えながら自由に取得しているので、特に感じられない。
- ・各人がそれぞれ自分の都合、予定に合わせて有給休暇が取れる状況にあるため。
- ・有休を取得できなかったものが不満を感じるため。
- ・逆に忙しくなる。
- ・休日が多すぎても困る。
- ・仕事が多いため。
- ・制限されない自己の選択の結果について、メリットもデメリットもないため。
- ・特別に必要な時以外は、休もうとは思わない
- ・休んだ人員の仕事を他の人が対応しなくてはならないため、休んだ分の負担増となる。

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

本事業の実施が年間を通じた年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについて、「大いにきっかけになる」(7.5%)、「ある程度きっかけになる」(52.9%)と何らかの形で「きっかけになる」と回答した従業員は 60.4% (前年比 0.6 ポイント増加) となった。

一方で「あまりきっかけにならない」(26.8%)、「きっかけにならない」(10.4%) となった。

図 5 1. 本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか

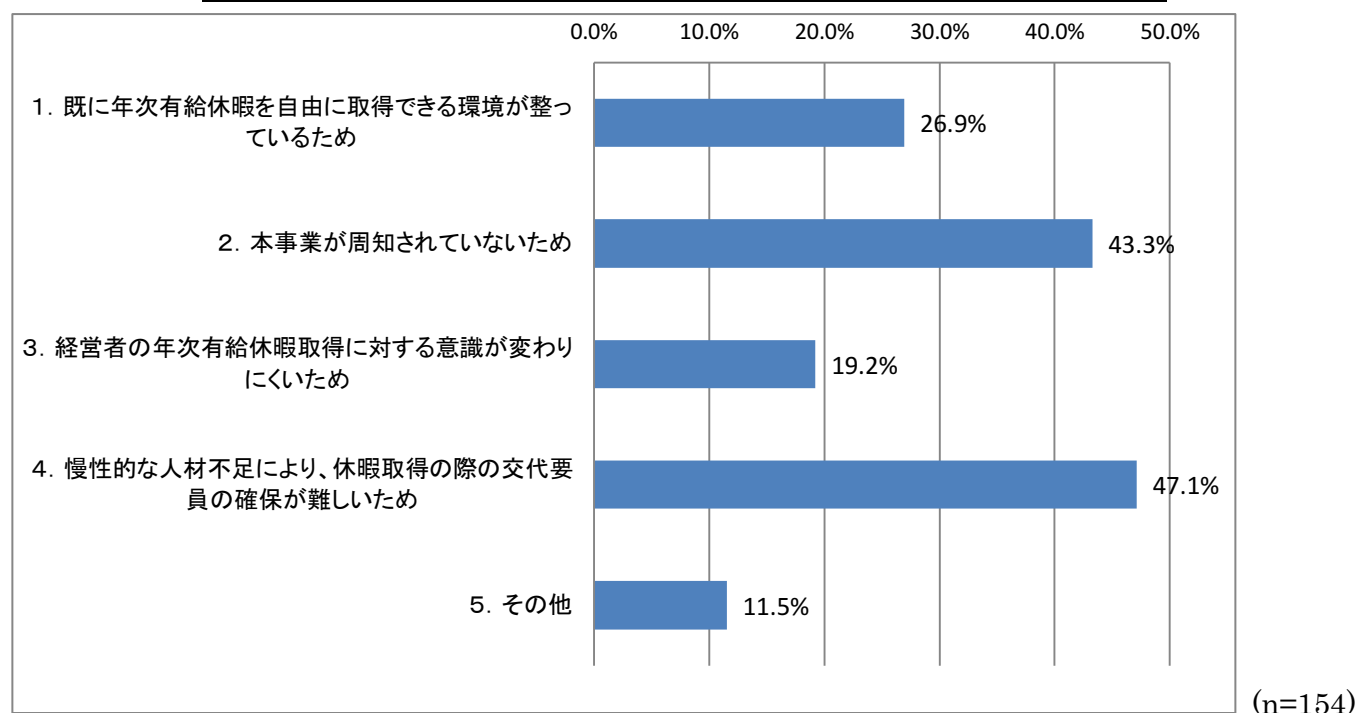


問 26. 問 25 で「あまりきっかけにならない」または「きっかけにならない」とお答えいただいた方にお尋

ねします。具体的な理由について、当てはまるものを全てお選びください。

本事業が年次有給休暇取得促進の「きっかけにならない」と回答した理由に対して、「慢性的な人材不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」(47.1%)が最も多く、次いで「本事業が周知されていないため」(43.3%)、「既に年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」(26.9%)となった。

図 5 2. 本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけにならない理由



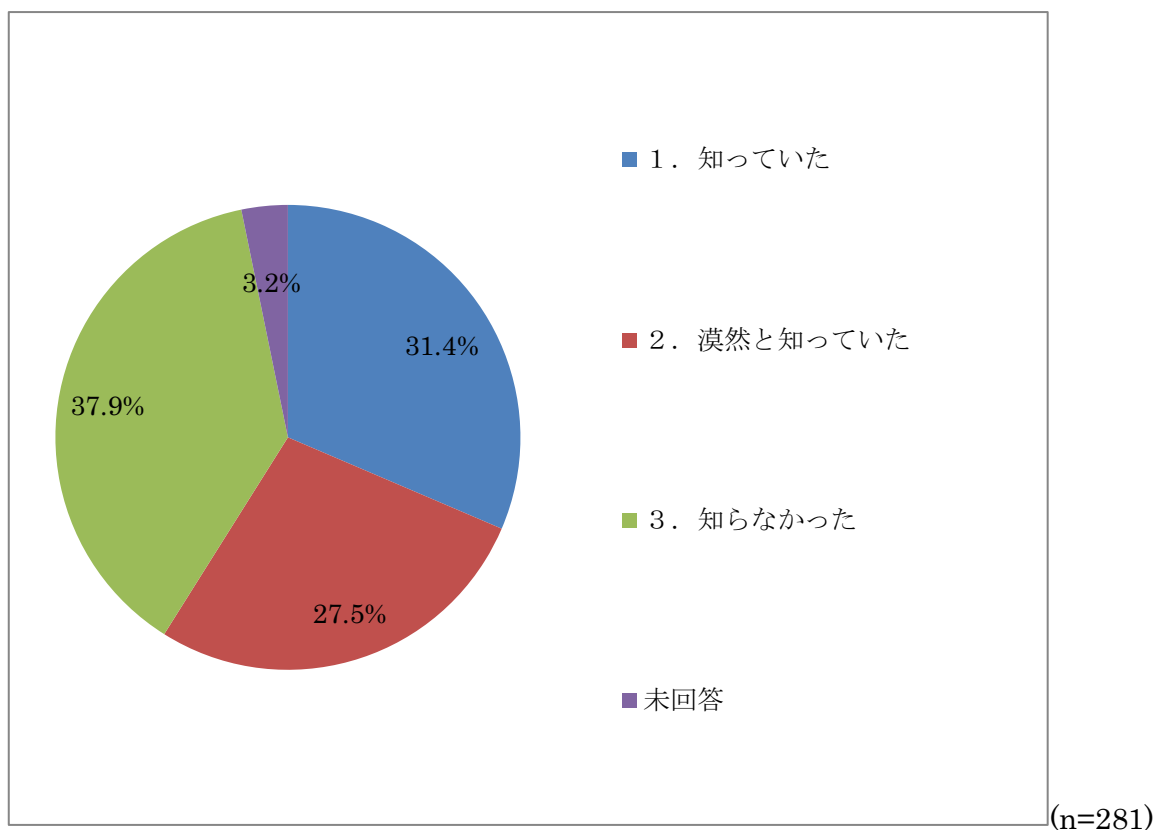
【その他】

- ・当事業所が営業所であり、本部とエリアが異なるため
- ・市外、県外の取引先との関連があるため
- ・必要な時に休めれば良い
- ・当社だけのことではないため
- ・結局、個人の負担が増えてしまう
- ・日にちや行事を指定されたくない
- ・法律による制度化
- ・休暇取得を義務化しない限り変わらない
- ・同じ期間を多人数の休暇を認めてしまうには運営が成り立たないため
- ・社会全体で取組を行っていないため、取引先が営業していると休みづらい
- ・特定日の有給取得の促しがあっても根本的な意識は変わらないと感じる

問 27. 今般、労働基準法が改正され、平成 31 年 4 月より、使用者は年 10 日以上 of 年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日間について時期を指定して年次有給休暇を与えることが必要となるが、このことをご存知でしたか。 当てはまるものを 1 つお選びください。

今年 4 月の労働基準法改正に伴い、「使用者は年 10 日以上 of 年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日間について時期を指定して年次有給休暇を与えることが必要となる」ということについては、「知っていた」(31.4%)、「漠然と知っていた」(27.5%) と回答した。

■ 図 5 3. 時期指定の年次有給旧休暇制度導入についての認知



問 28. 本事業における熊谷市での年次有給休暇の取得促進について、あなたのご意見をお聞かせください。（自由記入）

本事業における熊谷市での年次有給休暇取得促進への意見について、「国や自治体で推奨すべき」、「事業の周知広報を強化すべき」、「そもそも本事業を知らなかった」、「企業が積極的に取り組まないと意味がない」など様々な意見などが挙げられた。

【主な意見】

- ・うちわ祭でみんなが有休を使ったら、仕事が回らないと思うが・・・どう考えているのか？
- ・熊谷市のみではなく、県や国レベルでの取組をお願いしたい。
- ・有給休暇の取得にはどこか抵抗があったが、この制度が始まることで変わっていけば良いと感じる。
- ・民間会社の利益追求という方針の中、有給が取りにくいという状況はあると思うが。市や県、国からこういうアピールは良い方向になると 思料する。
- ・市が率先してやることに意味があると思う。
- ・年次有給休暇の取得義務化を徹底してほしい。
- ・有休を使うのは辞めるときや病気の時というイメージがある。プライベートの充実や仕事以外のことを考える時間、これこそ仕事を続ける。
- ・イクボスを育成して考えを改めさせるようにしないと変わらない。
- ・良い試みだと思う。有給取得手当があると取得促進につながると思う。
- ・中小零細企業においては、人員も限られ、専門性も高いため、交替要員の確保は難。
- ・このような事業は良い取組だと思うが、定着まで時間はかかると思うが、何事も継続していったほしい
- ・熊谷在住なので、秋休みや授業参観のある時は非常に悩む。
- ・もっと広報が必要。もっと周知させたほうが良い。
- ・休みが多すぎると、会社の競争力が低下し、会社の業績低下による賃金の低下、雇用低下の不安の方が問題だと思う。特に海外に対して負け、会社の倒産のほうが厳しい。
- ・年間で、市内で指定した日付で、有給取得目標を決める。
- ・県民の日などお子さんがいる家庭だと幼稚園や学校が休みになるのでそういう日に休みが取れるようにしてほしい。ゴールデンウィークや夏期休暇を分散して休みが取れればもっと休暇取得に積極的になるのでは。
- ・既に自由に取得できるため、この改革はいらないと思う。
- ・祝日も休みにしてもらいたい。前は個別休暇が 6 日間あった。この個別休暇は年休より優先に休みが取れるシステムだった。また復活してもらいたい。
- ・有給休暇が取りやすくなるのはいいことだが、どういう理由で取るかは本人の自由。業務上支障のないように取っているので、地域事業の日にとろうでは抵抗がある。いつでも休めるような仕事ではないので。
- ・特に行政の介入の必要性を感じない。
- ・市や県単位では効果が少ないので、国がもっと働きかけるべきだと思う。
- ・子育て中にある場合、長期休暇や学校のお休みに合わせて取得できるといいと思う。
- ・人員不足が一番にあるため、事業としてはあまり期待できない。

- ・熊谷市の取組については、あまり有給休暇の取得促進のきっかけにならないと思う。
- ・休みづらい人の取得理由やきっかけになればと思う。
- ・熊谷市在中のスタッフは市の広報紙で知っていたため、全体（市街在住）スタッフ周知には、管理部の情報発信が不可欠だと思う。
- ・有給休暇を取得することを前提とした人員体制には基本になっていないので、多少ゆかりのある体制をとることが有休の取得促進につながると思う。ただそうすると業務量は変わらないので、一人ずつの勤務日が減るのでそこも問題だと思うが・・・。
- ・義務化してほしい（休みたくても休めない時も多いので）
- ・長年熊谷に勤務しているが、事業についてはあまり把握してなかったなので、より大きく広く知ってもらえるようになると思う。
- ・労働者のみならず、学校や地域全体が足並みをそろえる必要がある。
- ・地域の行事に有給休暇を取得するのはもったいない。子供の行事で休むことが多いので、うちわ祭などの地域の行事を土日や連休にあてれば良い。秩父夜祭も行ってみたいが、平日に行われている。
- ・何のために休むのが大事なことではないか
- ・私の部署では日頃より有休を取得しにくい環境ではないので、この事業で特に変わることはないと思う。ただ他部署では、この促進をきっかけに忙しくて休めない人のフォローを他の人が行わなくてはならないので、どうするのか考えなくてはならない。本人が効率よく仕事を終わらせられるようになればとても良い。
- ・市より企業に対してもっと推奨したら良いと思う。
- ・本事業を知らない人が大半だと思うので、アピール方法を見直した方が良い。
- ・事業としてはとても良く、現状を知る理由となるが、現実と理想のギャップが大きく休暇取得は難しいだろう。休暇を増やすことは良いが、生産性が上がらなければ世界との差がつく（中国や東南アジア諸国）。抜かれてしまえば経済力が低下し国家として乏しくなるのでは。
- ・地域活性につながると思う。
- ・公の機関の取組も大切だが、企業の取組が一番大切と思う。企業の取組を確認することが公の機関の役割だと感じる。
- ・うちわ祭や聖天祭りに合わせても特に取得したいと思わない。県民の日も首都圏のレジャー施設は混むので休むメリットが少ない。熊谷市民の日で学校が休みになれば休暇を取りたいと思う。休暇を取らせることよりも、取りたいと思うようなスキームを組めばいいと思う。
- ・有給日数の最低ラインをあげなければ不慮の事態に備えているため、使用できない。
- ・パート勤務の場合、通常の休みが取れることが多いため、有給を使うことが少なくなってしまうと思う。有給取得しやすい職場の雰囲気作りがあると良いと思う。
- ・「促進」では、取組は一部にしか広まらないと思う。
- ・熊谷市での取組については知らなかったが、良い取組だと思った。有給の取り方は個人によって差があるので会社全体で方針を決めて出来るだけ平等に取得できるようにした方が良いと思った。
- ・エリアでは限度があると思う。
- ・熊谷組合の熊谷市単独で推進しても、取引先が休んでいないため、取得は進まないと思う。
- ・有給休暇を今まで取れていなかった人が、半強制的にでも休暇をとることでリフレッシュできると良いと思った。

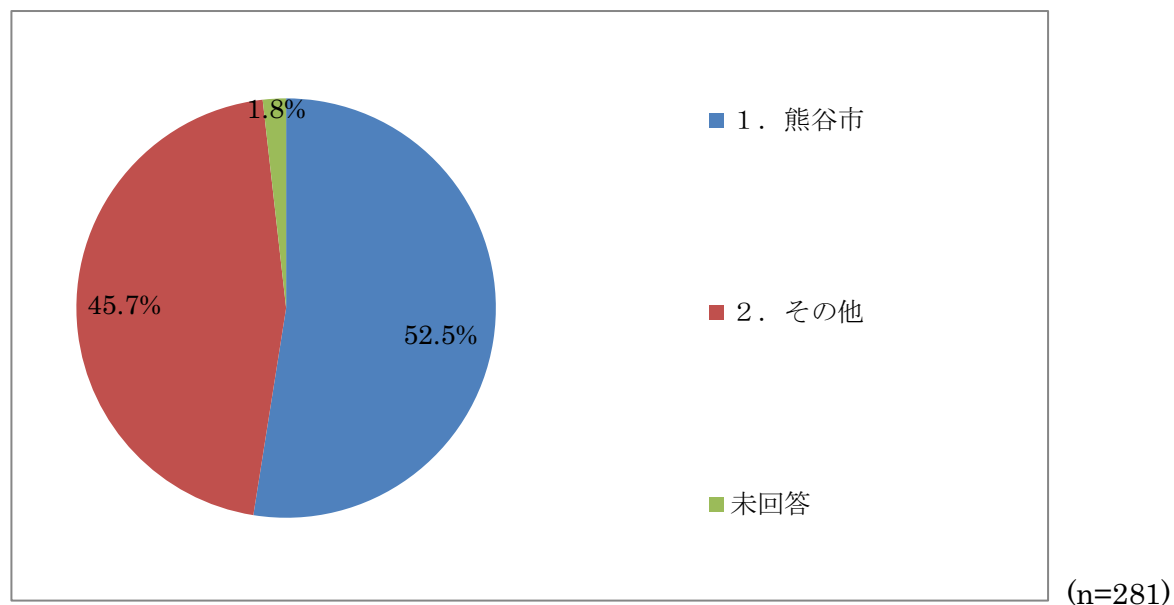
- ・有給休暇を取得する日は、個人で決められる方が良いと思う。
- ・前々から取りたくても取れない状況。企業で見るのではなくひとりひとりの仕事、置かれている状況を理解してほしい。人手があれば取りやすいが。
- ・アンケートによって意識が変わると思えない。

○回答者ご自身のことについて、お答えください。

問 29. あなたのお住まいについて、当てはまるものを1つお選びください。

従業員の居住地について、「熊谷市」が 52.5%で、「その他」が 45.7%となった。

図 5 4. 従業員の居住地



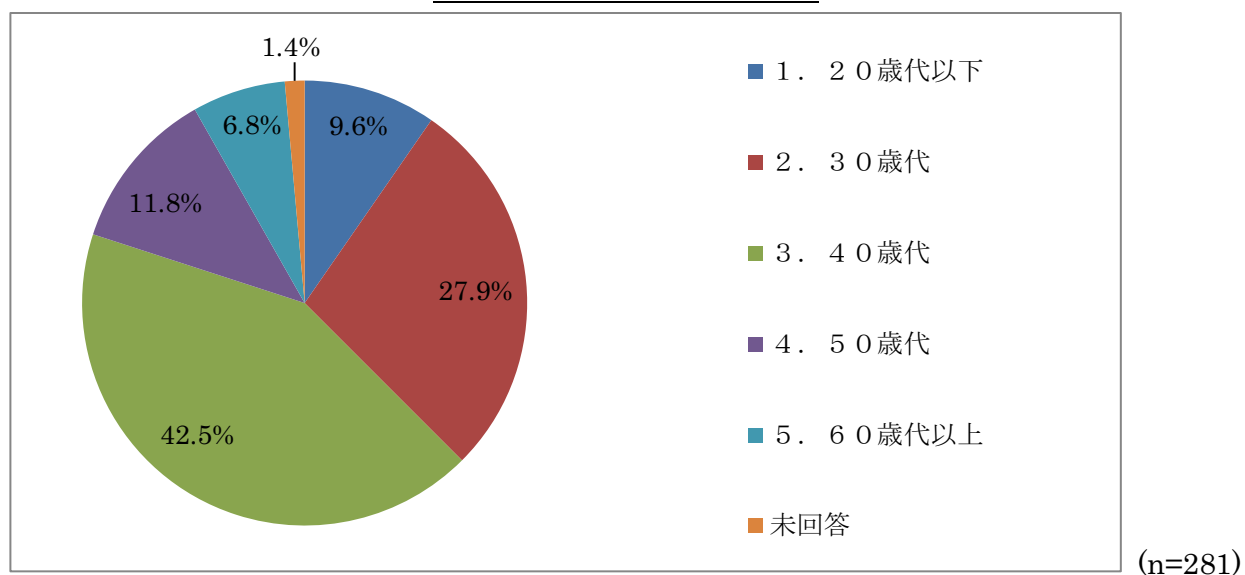
【その他】

- | | | |
|--------|----------|-------|
| ・ 本庄市 | ・ 川越市 | ・ 加須市 |
| ・ 深谷市 | ・ さいたま市 | ・ 久喜市 |
| ・ 児玉郡 | ・ 行田市 | ・ 寄居町 |
| ・ 東松山市 | ・ 比企郡滑川町 | ・ 太田市 |
| ・ 群馬県 | ・ 鴻巣市 | ・ 川口市 |
| ・ 上尾市 | ・ 比企郡嵐山町 | ・ 秩父市 |
| ・ 県外 | | |

問 30. あなたの年齢について、当てはまるものを1つお選びください。

年齢構成について、「40 歳代」の 42.5%が最も多く、次いで「30 歳代」(27.9%)、「50 歳代」(11.8%) と続いた。

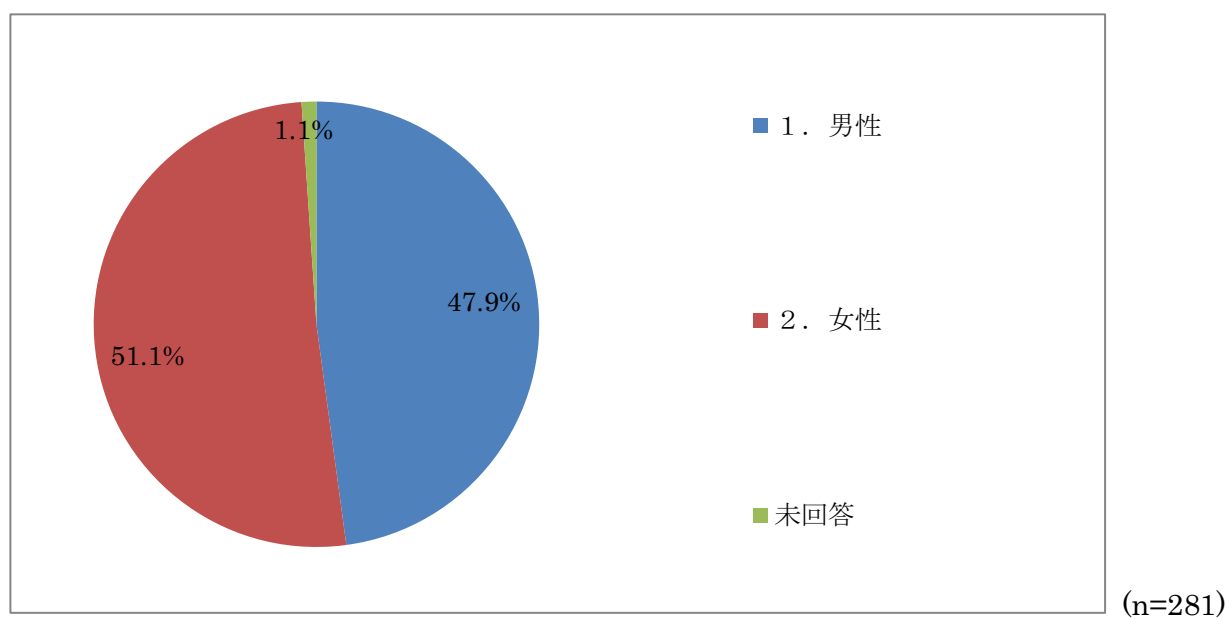
図 5 5. 従業員の年齢構成



問 31. あなたの性別について、当てはまるものを1つお選びください。

従業員の男女比について、男性が 47.9%、女性が 51.1%だった。

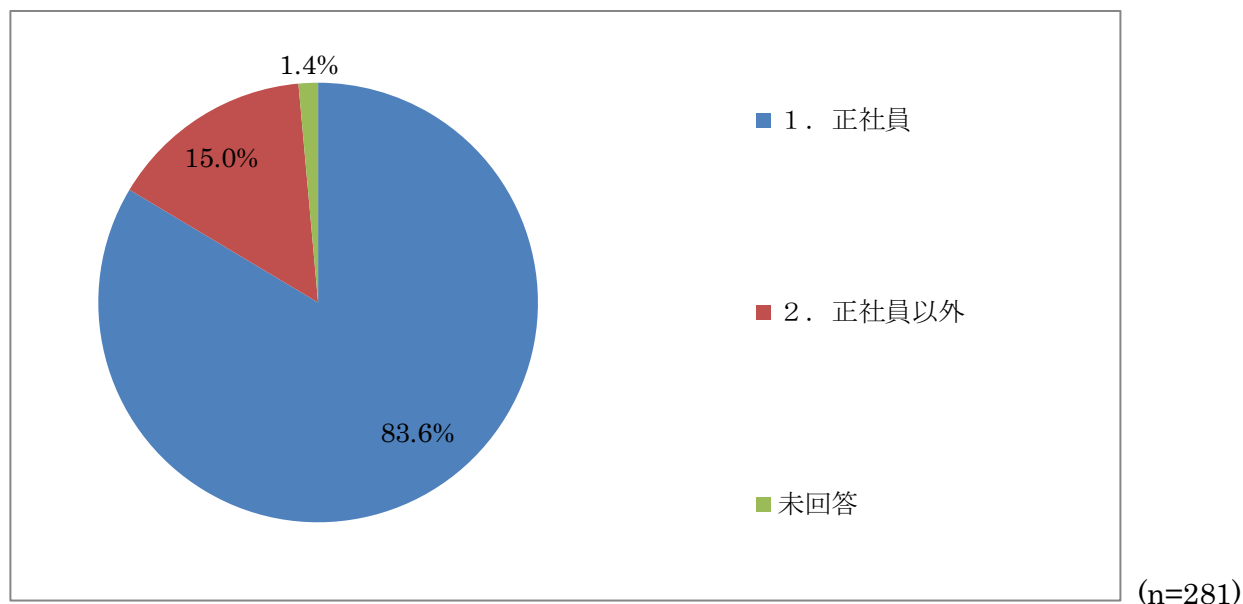
図 5 6. 従業員の男女比



問 32. あなたの雇用形態について、当てはまるものを1つお選びください。

従業員の雇用形態について、「正社員」が 83.6%、「正社員以外」が 15.0%だった。

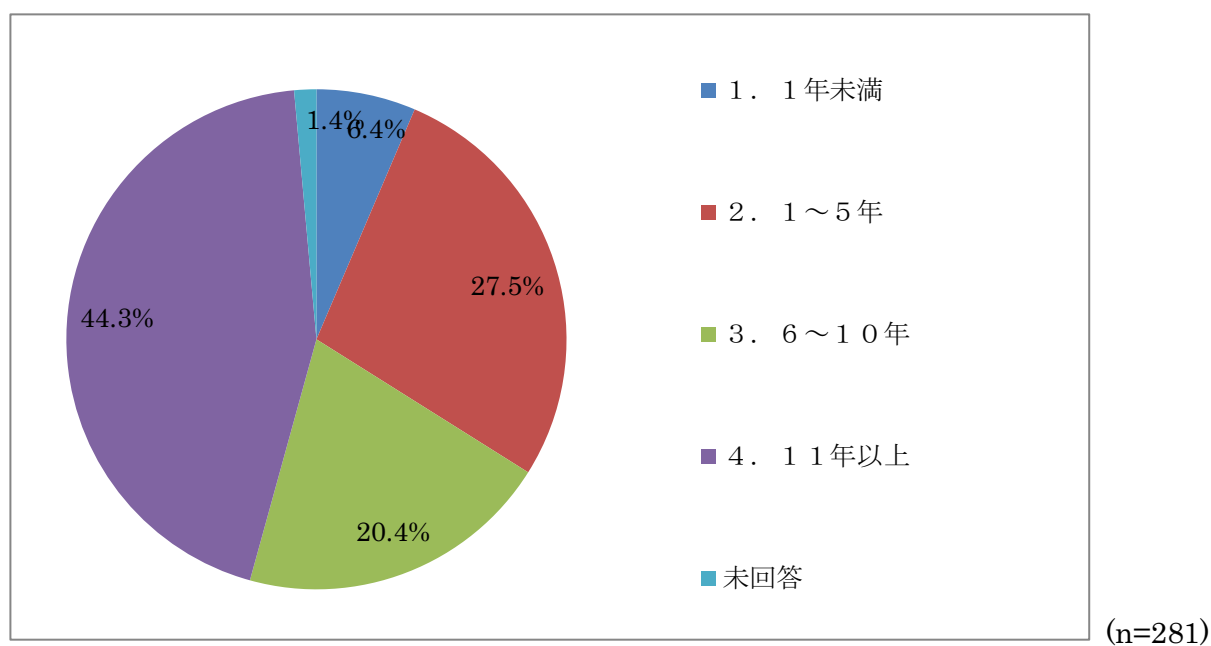
図 5 7. 従業員の雇用形態



問 33. 現在のお勤め先での勤続年数について、当てはまるものを1つお選びください。

従業員の勤続年数について、「11 年以上」と回答したのが 44.3%と最も高く、次いで「1～5 年」が 27.5%、「6～10 年」が 20.4%となった。

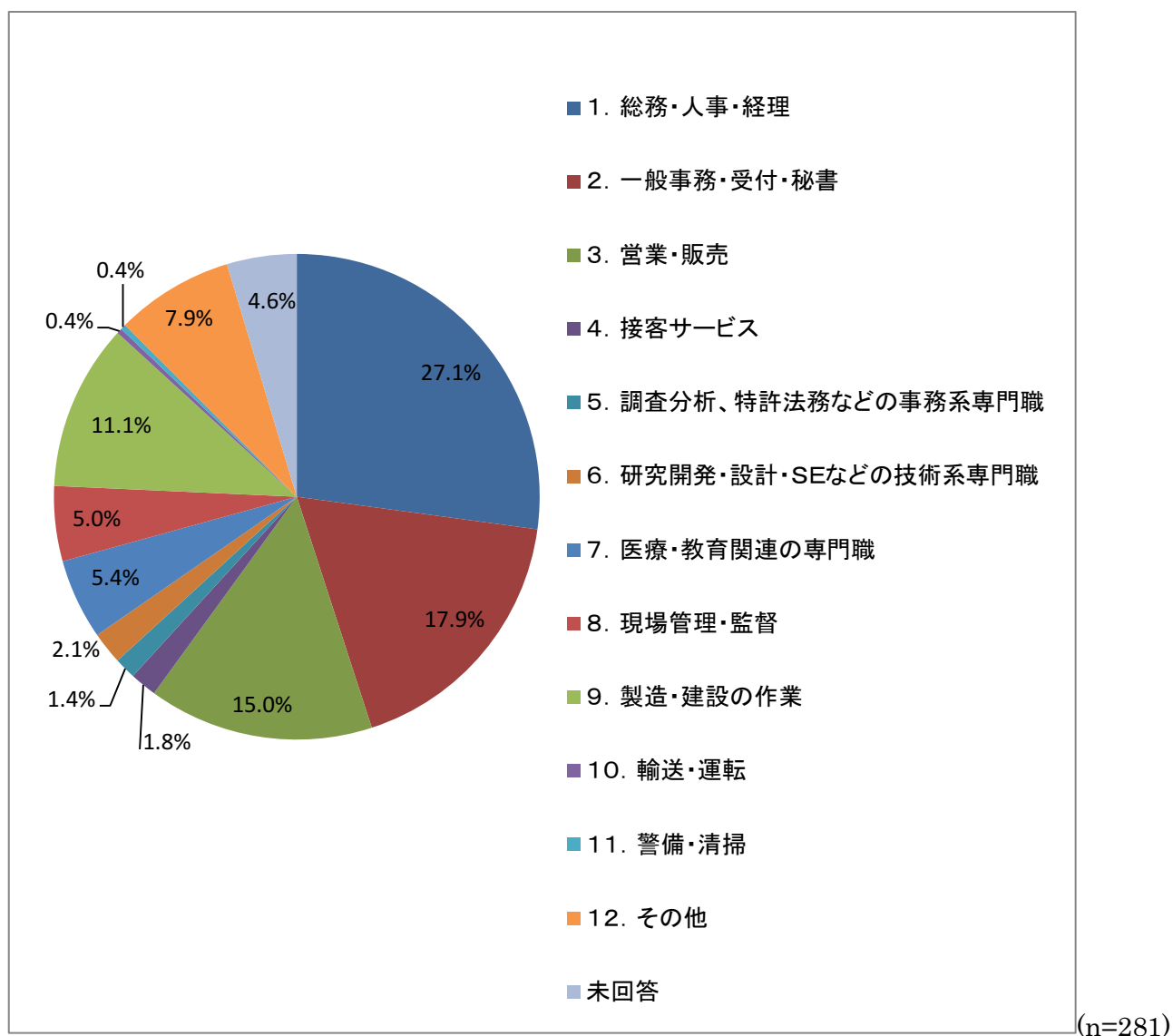
図 5 8. 従業員の勤続年数



問 34. あなたの仕事内容について、当てはまるものを1つお選びください。

従業員の仕事内容について、「総務・人事・経理」が27.1%で最も多く、次いで「一般事務・受付・秘書」(17.9%)、「営業・販売」(15.0%)、「製造・建設の作業」(11.1%)となった。

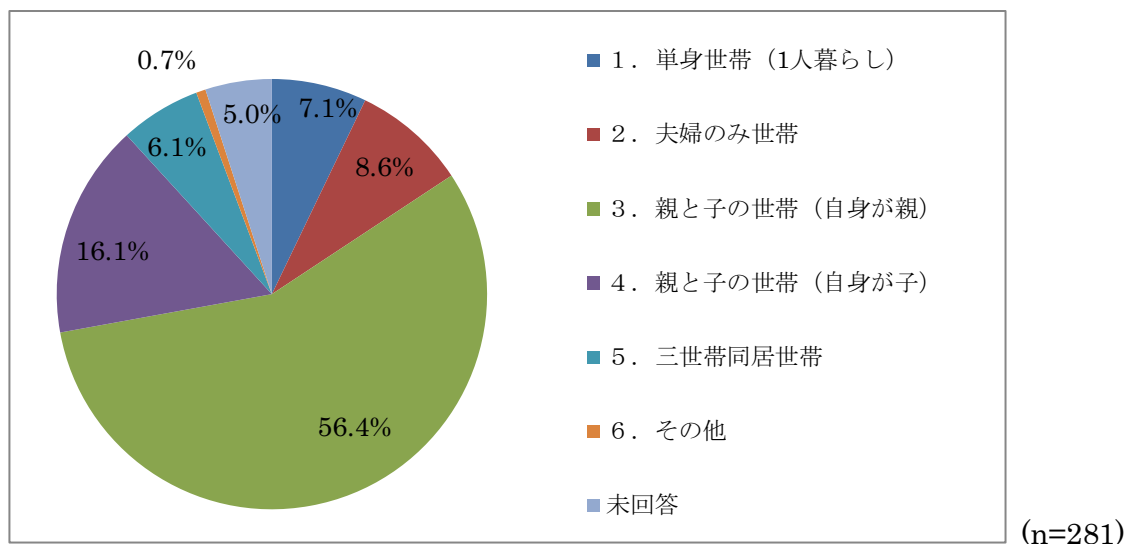
図 5 9. 従業員の仕事内容



問 35. あなたの世帯状況について、当てはまるものを1つお選びください。

従業員の世帯状況について、「親と子の世帯（自身が親）」が56.4%で最も多く、次いで「親と子の世帯（自身が子）」（16.1%）、「夫婦のみ世帯」（8.6%）となった。

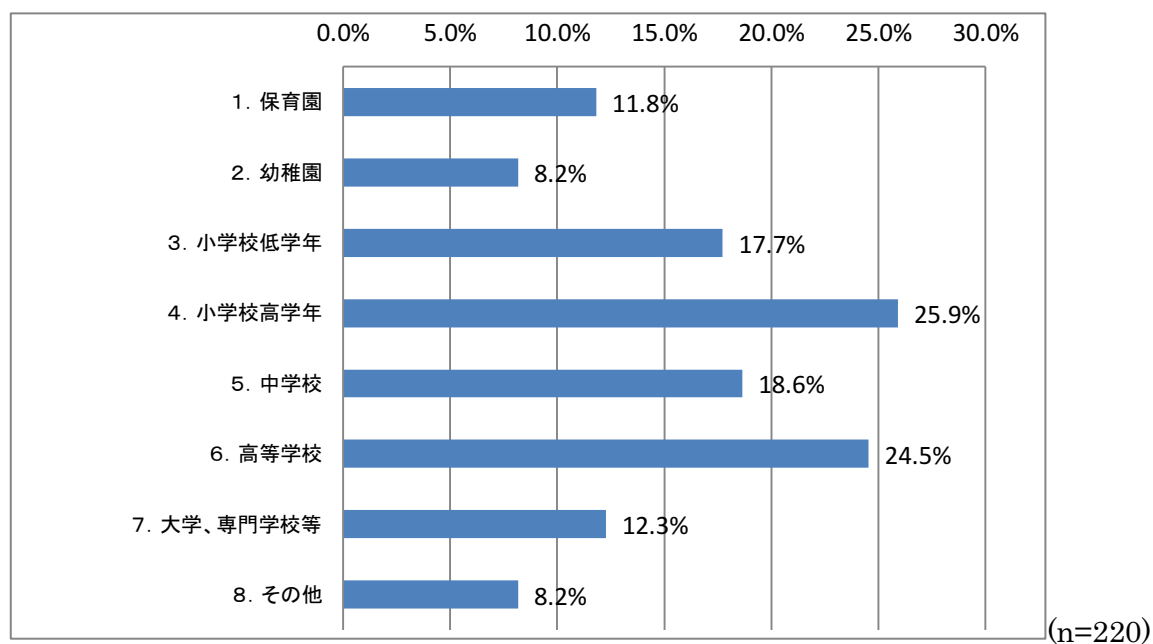
図 6 0. 従業員の世帯状況



問 36. お子さんがいらっしゃる方にお尋ねします。通われている学校等は次のうちどれですか。当てはまるものすべてお選びください。

子どもがいる従業員の世帯について、「小学校高学年」が25.9%で最も多く、次いで「高等学校」（24.5%）、「中学校」（18.6%）となった。

図 6 1. 子どもの進学状況



6. 今後の休暇取得促進策の方向性

(1) 本事業の認知度や取組の実施状況

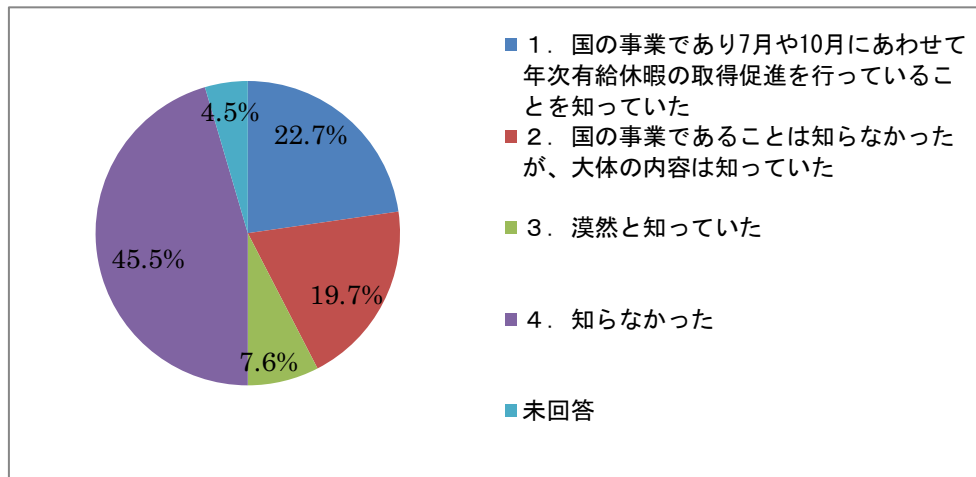
① 事業の認知度

熊谷市において本事業は2年目の実施となったが、事業の認知度について、事業場では何らかの形で「知っていた」のが50.0%となり、前年比で4.0ポイントの増加を示した。これは、昨年度に引き続き、くまがや会議所だより・風便り等の広報誌への折り込み、周知啓発ポスター、熊谷市報などで継続して広報媒体での周知の効果がうかがえる。

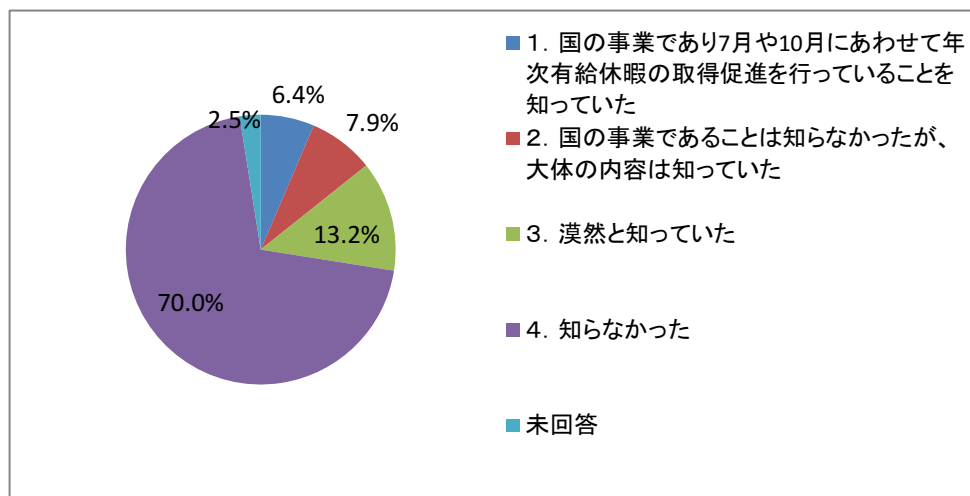
一方で従業員では、何らかの形で「知っていた」が27.5%で、前年比5.5ポイント増加だったが、一方で「知らなかった」が70.0%と依然として高い数値を示していた。次年度以降も企業・団体の経営者や管理者レベルはもちろん、従業員への認知度を高めるかが課題となってくる。

図6 2. 本事業の取組の認知状況

(事業場) <n=66>



(従業員) <n=281>



② 認知ルート

取組を知ったルートについて、事業場では「熊谷市報」(48.5%)で最も多く、「くまがや会議所だより・風だより等の広報誌」(45.5%)、「周知啓発ポスター」(33.3%)であった。

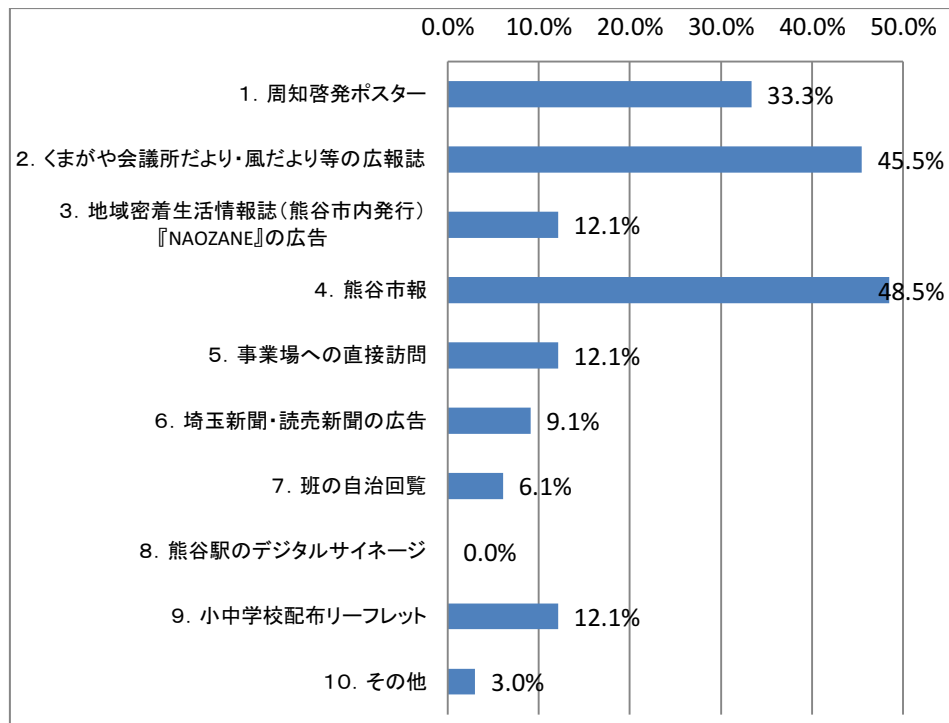
その他には「地域密着情報誌(熊谷市内発行)『NAOZANE』の広告」、「事業場への直接訪問」、「小中学校配布リーフレット」(12.1%)などがあがった。

従業員では、本事業を知った方法として、事業場アンケート同様に、「熊谷市報」(41.6%)が最も多く、次いで「くまがや会議所だより・風だより等の広報誌」(26.0%)、「周知啓発ポスター」(24.7%)などが挙げられた。

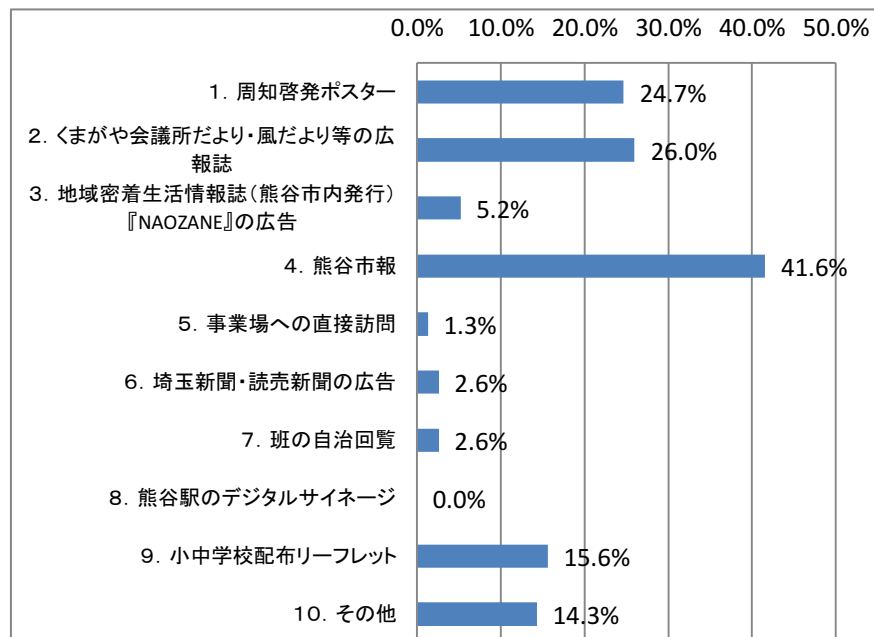
しかし本事業を「知らなかった」と回答したのが、事業場では 45.5% (前年比 8.5 ポイント減)、従業員では 70.0% (前年比 6.5 ポイント減) といずれも減少はしたが、本事業の周知・啓発活動には引き続き努めていく必要がある。

図 6 3. 本事業の取組を知ったルート

(事業場) <n=33>



(従業員) <n=77>



③ 取組の実施状況＜前期＞

前期期間中（熊谷うちわ祭）に事業場で年次有給休暇取得促進を促す取組を行ったかについて、「行った」のは10.6%で、「行っていない」が89.4%となった。

取組を行った事業場での理由として、「熊谷うちわ祭を盛り上げるため」「年次有給休暇の取得率向上のため」（3事業場、42.9%）となった。

「熊谷うちわ祭」に合わせてという限定的な休暇取得は難しいという意見も挙がっており、各業種・業態に合わせた働き方が課題となってきている。

図6 4. 熊谷うちわ祭（7月20日～22日）における本事業の取組の実施状況
（事業場）＜n=66＞

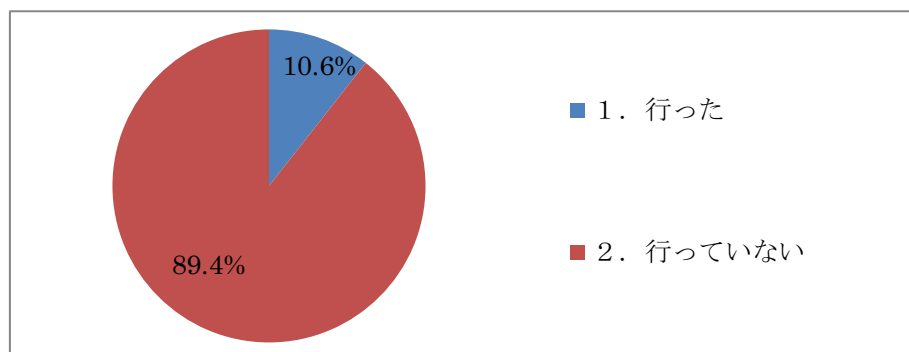
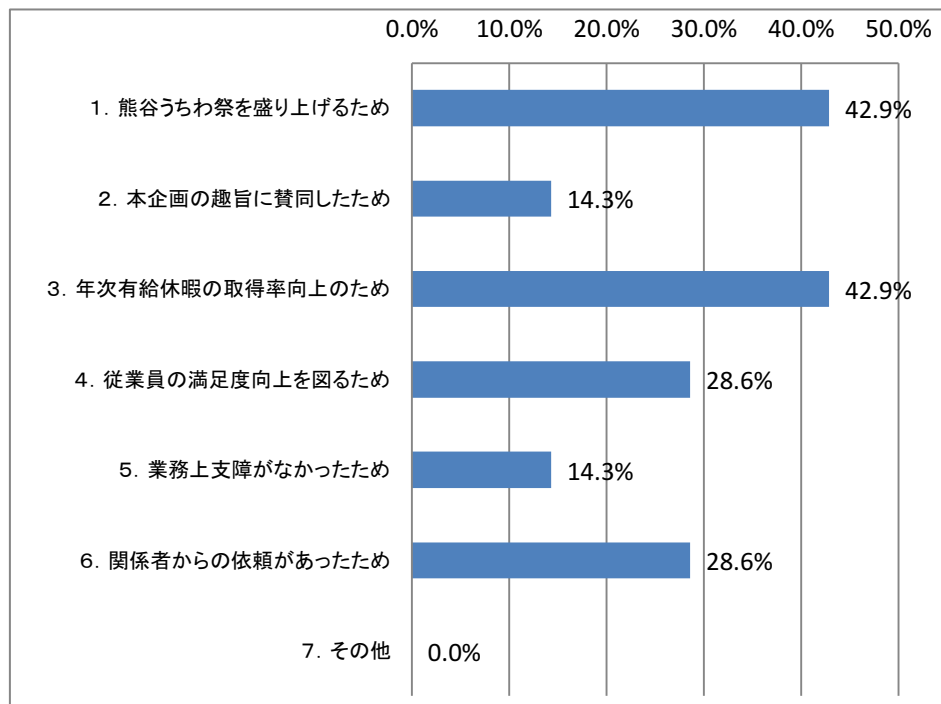


図6 5. 本事業への取組理由【熊谷うちわ祭期間中】
（事業場）＜n=7、単位は事業場＞



④ 取組の実施状況＜後期＞

後期期間中（妻沼聖天山秋季例大祭、熊谷市内小中学校「秋休み」、埼玉県民の日）に関連して、本事業の周知を含めた年次有給休暇取得促進を促す取組を事業場で「行った」と回答したのは3.0%で、「行っていない」と回答したのは97.0%だった。

取組を行った理由として、「イベントを盛り上げるため」となった。

妻沼聖天山秋季例大祭は熊谷うちわ祭りに比べ、認知度という部分でもやや劣るため、「秋休み」や埼玉県民の日といったメジャーなイベントはもちろん、来年度はラグビーワールドカップも控えているので、年次有給休暇を取得してもらうことが後期期間中の課題である。

図 6 6．後期期間中における本事業の取組の実施状況

（事業場）＜n=66＞

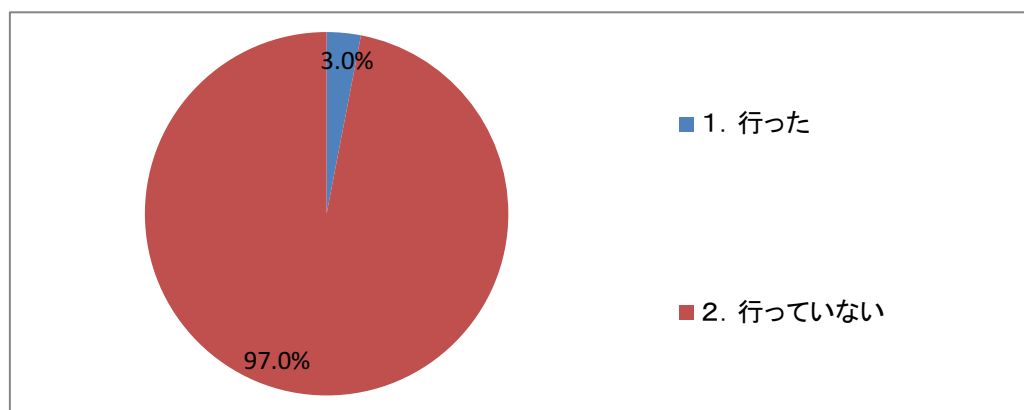
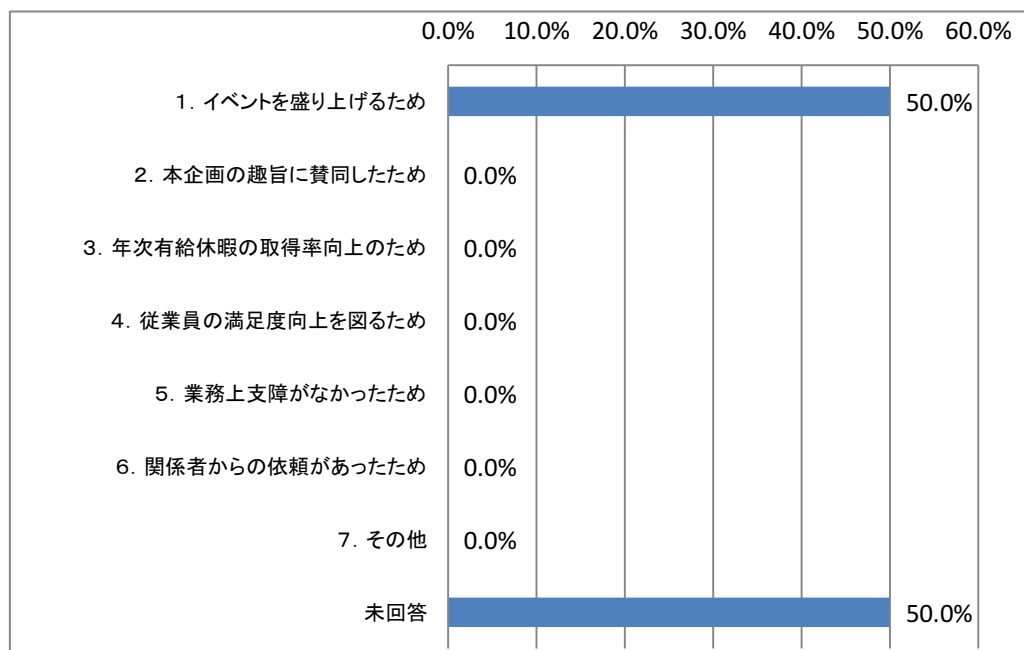


図 6 7．本事業への取組理由【後期期間中】

（事業場）＜n=2＞



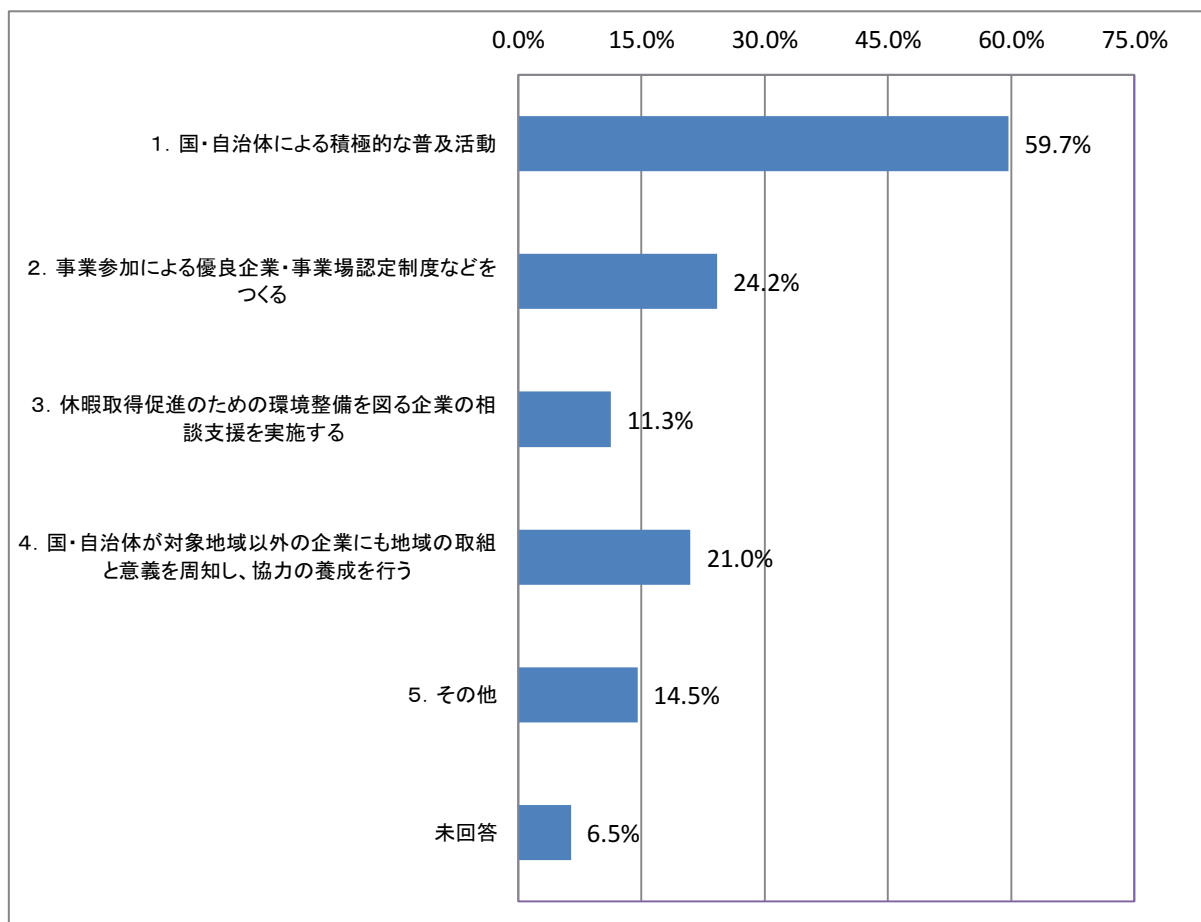
⑤ 必要な取組・支援策等

事業場アンケートでは、事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなる取組・支援等として、「国・自治体による積極的な普及活動」（59.7%）が最も多く、次いで「事業参加による優良企業・事業場認定制度などをつくる」（24.2%）、「国・自治体が対象地域以外の企業にも地域の取組と意義を周知し、協力の養成を行う」（21.0%）となった。

昨年度の同調査でも「国・自治体による積極的な普及活動」が最上位に挙げられていた。本事業は熊谷市と密に連携する形でシンポジウム等を実施している。次年度以降も引き続き、熊谷市との結びつきを強化していくことで、市内の事業場・従業員への年次有給休暇取得の気運醸成を図っていきたい。

図 6 8. 本事業への参加・協力がしやすくなる取組・支援について

（事業場）<n=66>



(2) 熊谷市内のイベントにおける過ごし方と本事業の評価

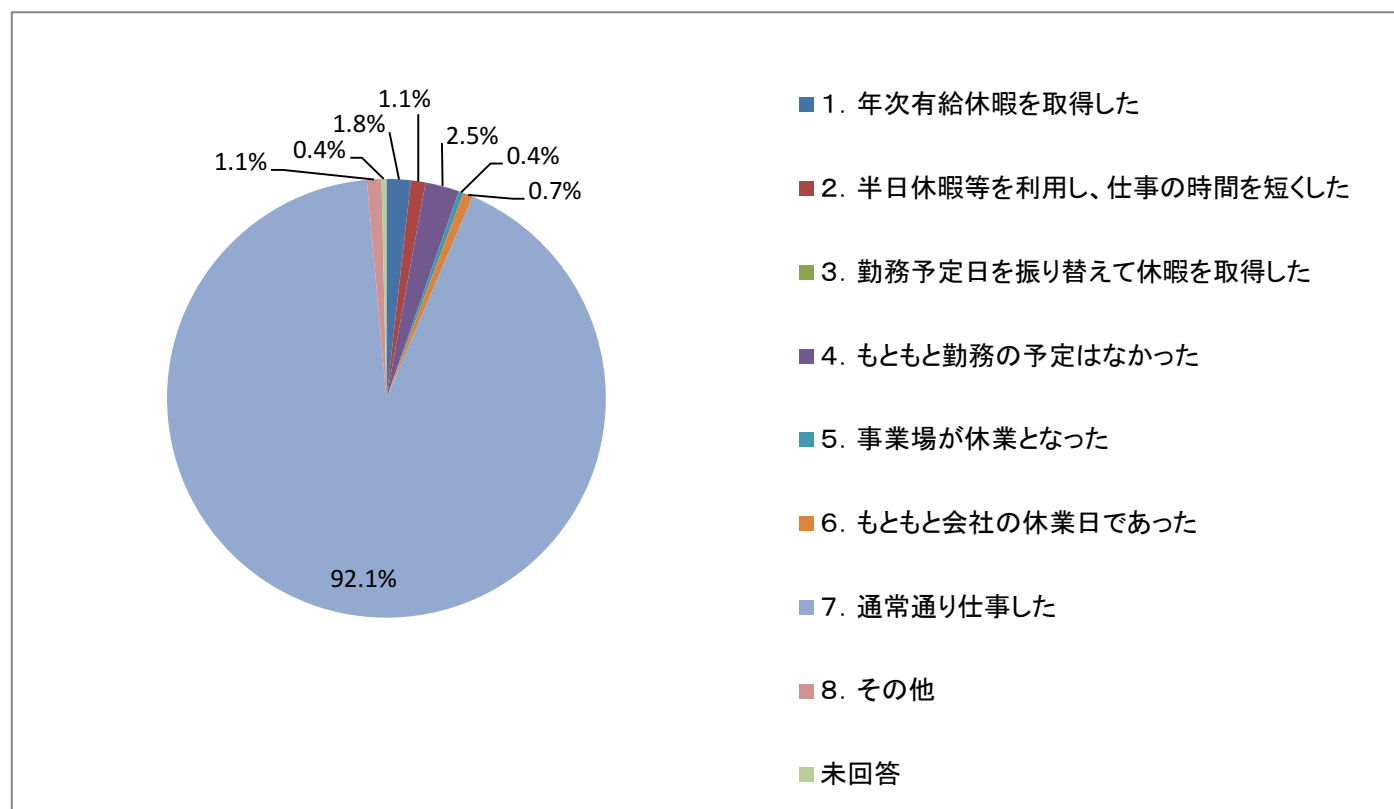
① 前期期間中（熊谷うちわ祭り）における過ごし方

前期期間中（熊谷うちわ祭）の従業員の勤務状況について、平日（20日）では「通常通り仕事した」と回答したのは92.1%が最も多く、期間中の休日（21日、22日）では、「もともと会社の休業日であった」と回答したのは51.8%（21日）、67.1%（22日）だった。

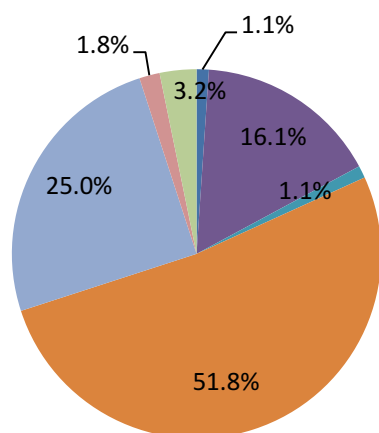
図67. 従業員の勤務状況【熊谷うちわ期間中】

（従業員）<各図とも n=281>

① 7月20日（金）

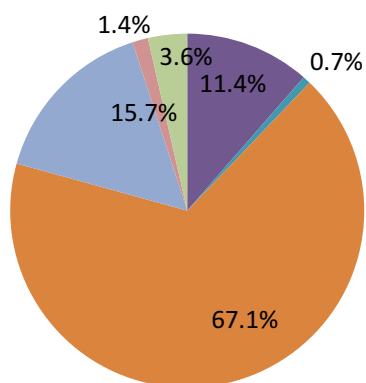


② 7月21日（土）



- 1. 年次有給休暇を取得した
- 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休暇を取得した
- 4. もともと勤務の予定はなかった
- 5. 事業場が休業となった
- 6. もともと会社の休業日であった
- 7. 通常通り仕事した
- 8. その他
- 未回答

③ 7月22日（日）



- 1. 年次有給休暇を取得した
- 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休暇を取得した
- 4. もともと勤務の予定はなかった
- 5. 事業場が休業となった
- 6. もともと会社の休業日であった
- 7. 通常通り仕事した
- 8. その他
- 未回答

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

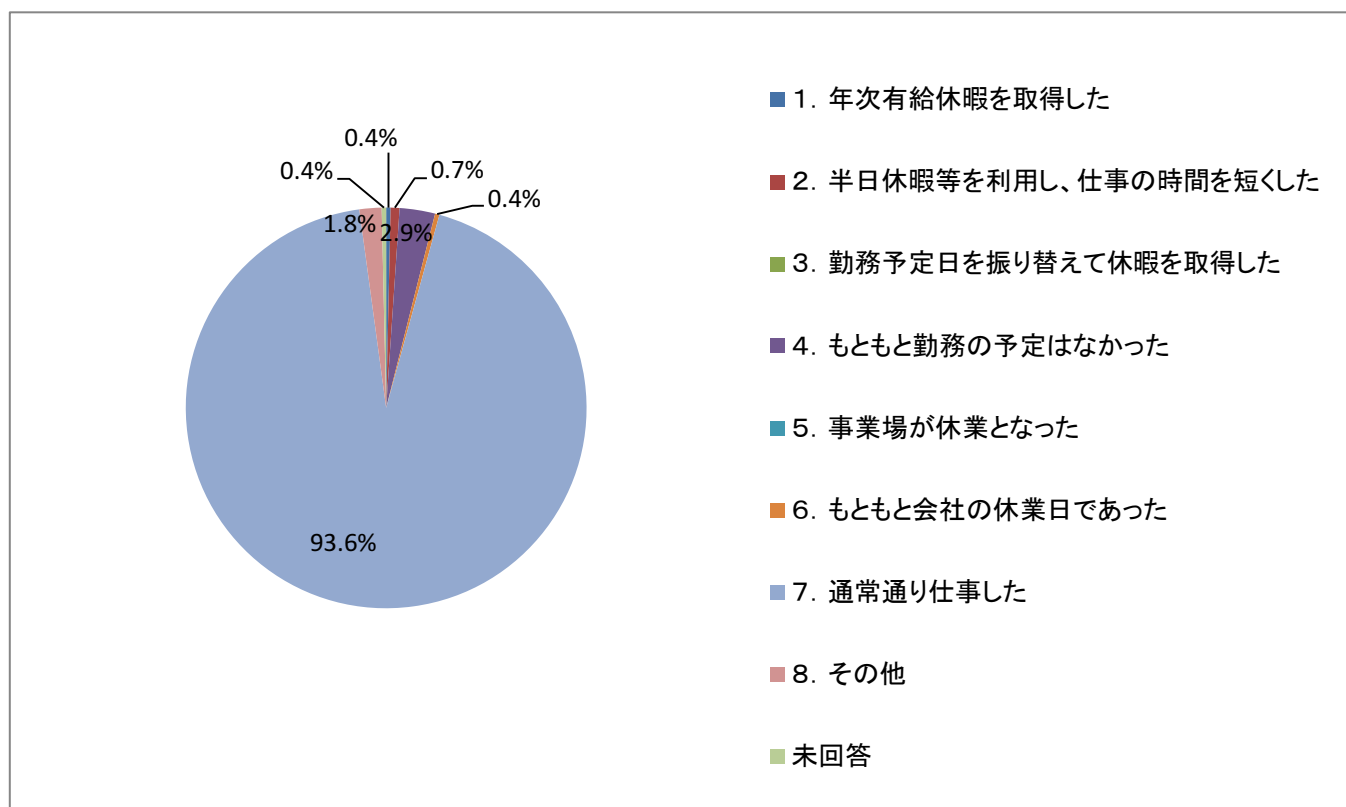
後期期間中（妻沼聖天山秋季例大祭、熊谷市内小中学校「秋休み」、埼玉県民の日）の従業員の勤務状況について、「通常通り仕事した」と回答したのは 93.6%（10月18日）、87.9%（10月19日）、83.6%（11月14日）が最も多かった一方で、「年次有給休暇を取得した」割合については、10月19日の熊谷市内小中学校「秋休み」（1.8%）、11月14日の埼玉県民の日（1.4%）とわずかに高かった。

従業員調査では「親と子の世帯（自身が親）」の割合が 56.4%を占めていることを考えると、「親子での休暇取得」を軸に、地域のお祭りやイベント、子どもの学校休みに合わせた形で、年次有給休暇取得を促す啓発活動が必要であると考えられる。

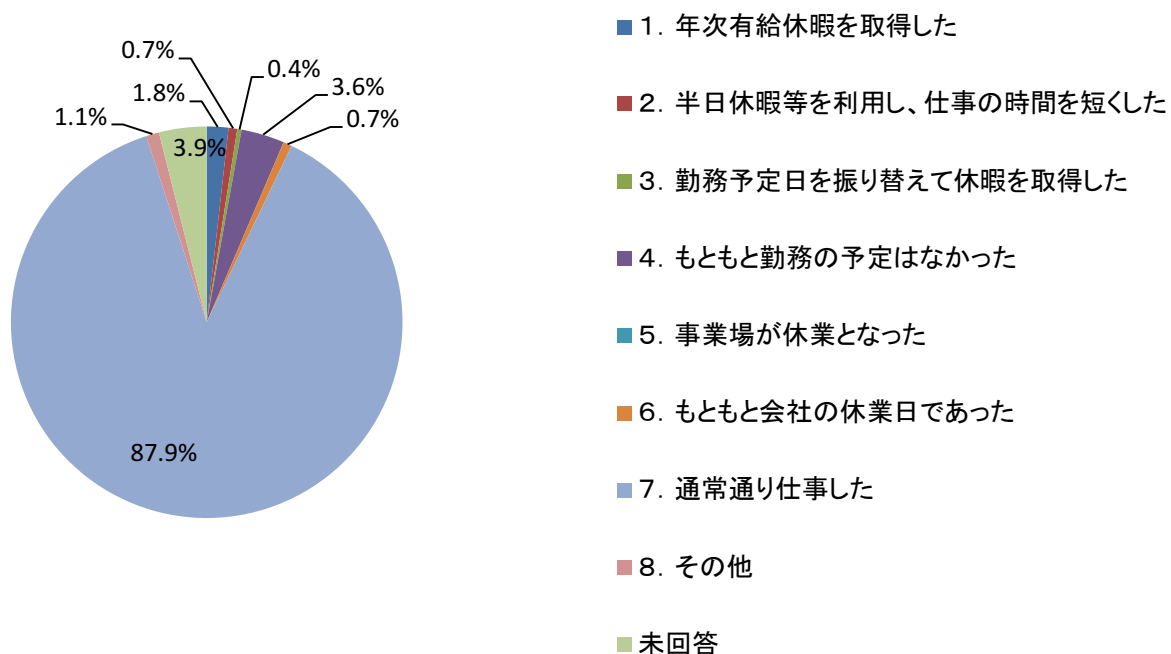
図 7 0．従業員の勤務状況【後期期間中】

（従業員）<各図とも n=281>

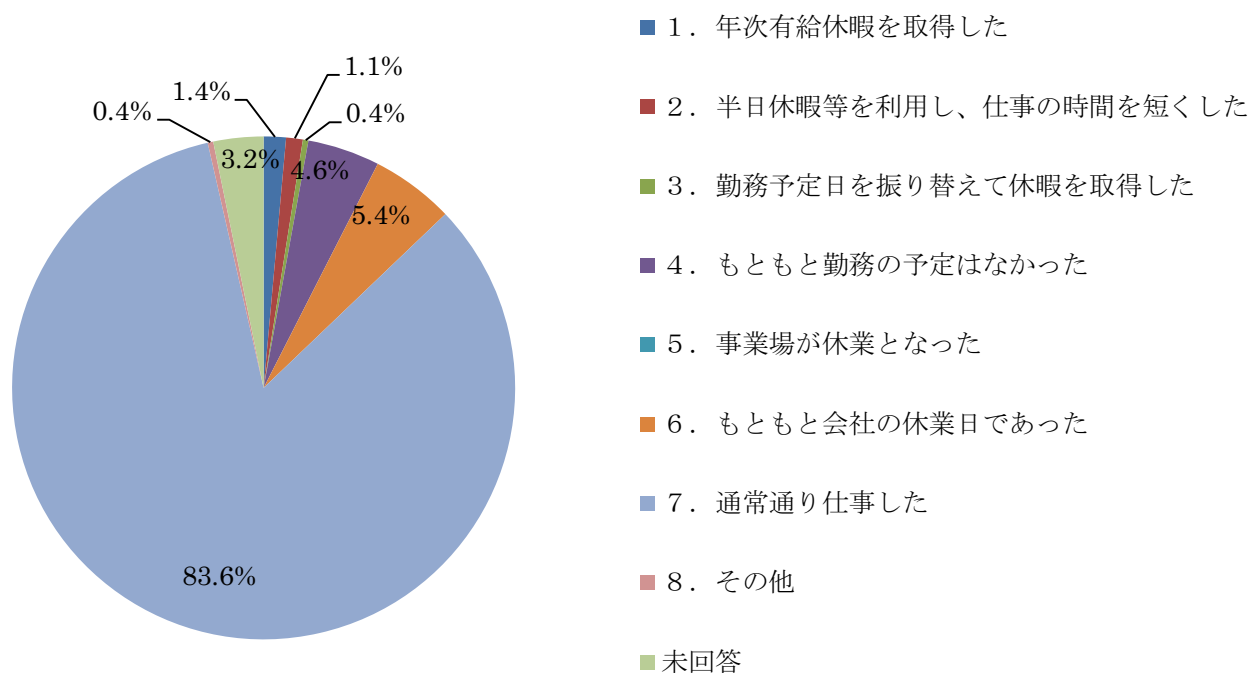
② 10月18日（木）



③ 10月19日（金） 【妻沼聖天山秋季例大祭】【熊谷市内小中学校秋休み】



④ 11月14日（水）



③ 本事業の評価

本事業の実施が年間を通じた年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについて、事業場調査では「大いにきっかけになる」(4.5%)、「ある程度きっかけになる」(53.0%)と、全体を通して何かしら「きっかけになる」と回答したのは前年比 8.3 ポイント増加の 57.5%だった。

従業員調査では、本事業の実施が年間を通じた年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについて、「大いにきっかけになる」(7.5%)、「ある程度きっかけになる」(52.9%)と全体を通して何かしら「きっかけになる」と回答したのは前年比 0.6 ポイント増加の 60.4%となった。

事業場、従業員調査ともに前年比より高い数字を示しており、事業に対する一定の評価は得られていると考える。

一方で、本事業の取組が年次有給休暇取得促進のきっかけにならないと回答した理由として、事業場調査では「既に年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」(46.4%)、「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」(35.7%)などが挙げた。

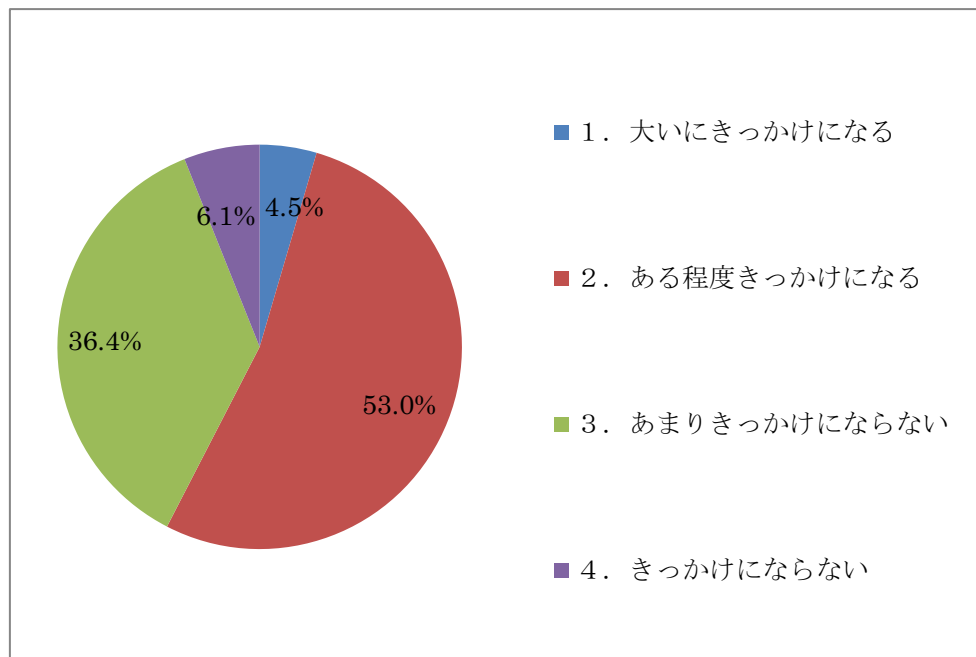
従業員調査では「慢性的な人手不足より、休暇取得に対する意識が変わりにくいため」(47.1%)、「本事業が周知されていないため」(43.3%)などが挙げた。

以上のことから、事業場では「年次有給休暇を自由に取得できる環境」整備を進めている一方で、従業員側では「慢性的な人手不足」を挙げており、制度としては存在しているものの、実態として取得しにくい状況にあることが浮き彫りとなった。本事業の周知は、経営者・事業主を中心に継続して働きかけてきた。しかし、それ以上に従業員がどうしたら年次有給休暇を取得できるのかという命題に対して、事業の認知度を含めて、より一層効果を高める必要があると考える。

また熊谷市内の事業場では、医療・福祉事業、製造業、建設業の割合も多く、イベント開催に応じた休暇取得が難しい状況でもあることから、各事業形態に合わせた柔軟な対応や働きかけをしていく必要がある。

図 7 1. 本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか

(事業場) <n=66>



(従業員) <n=281>

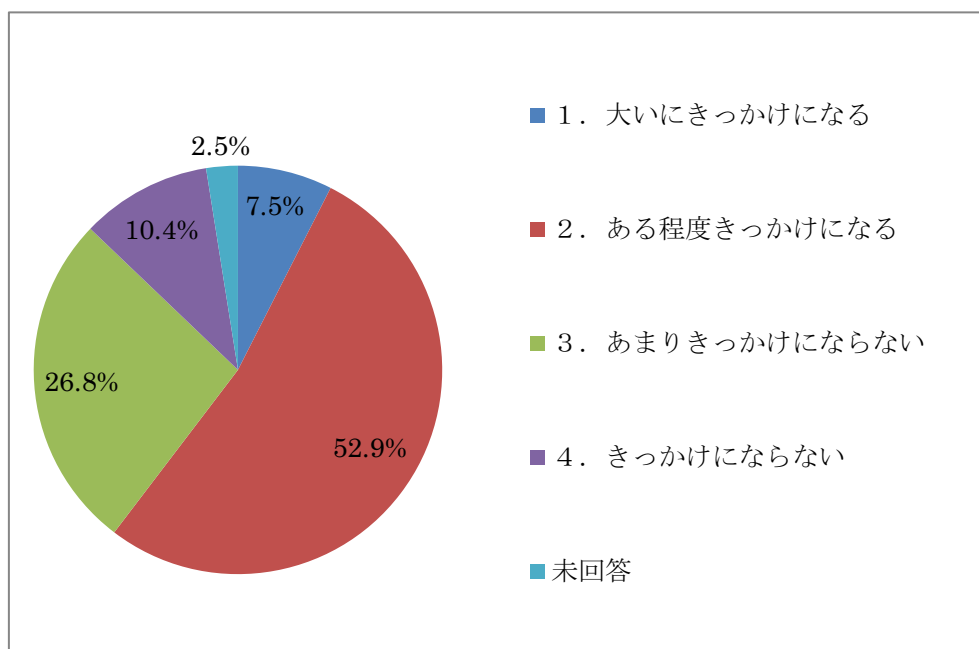
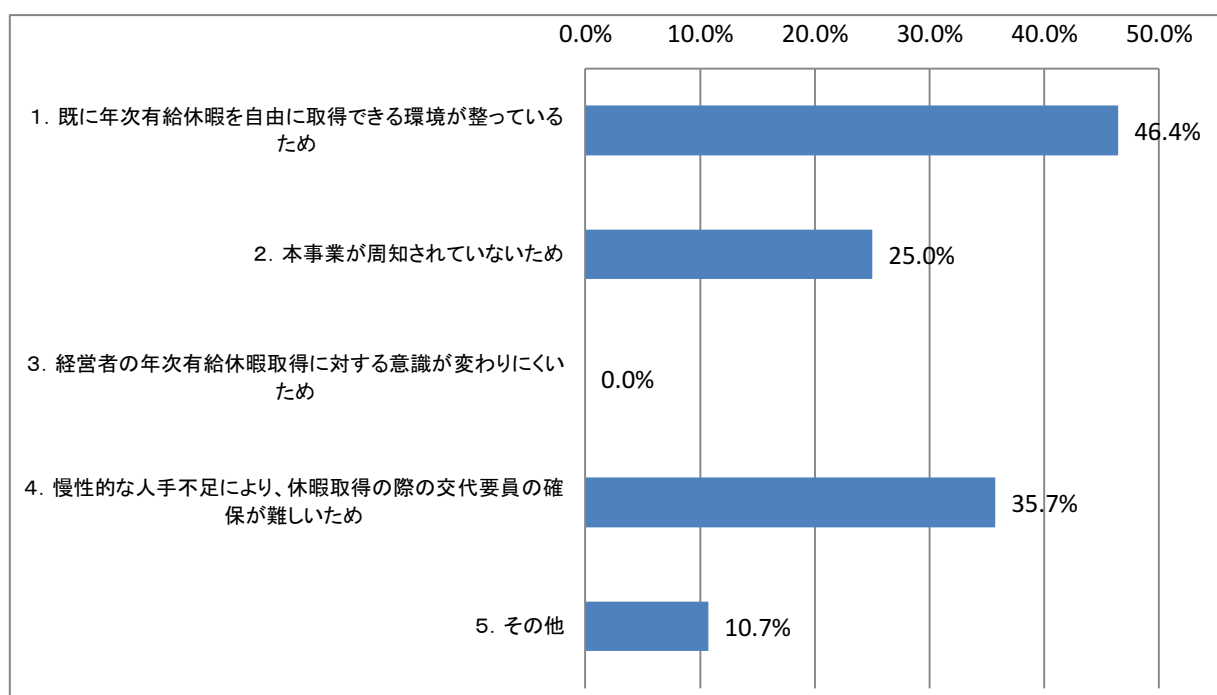
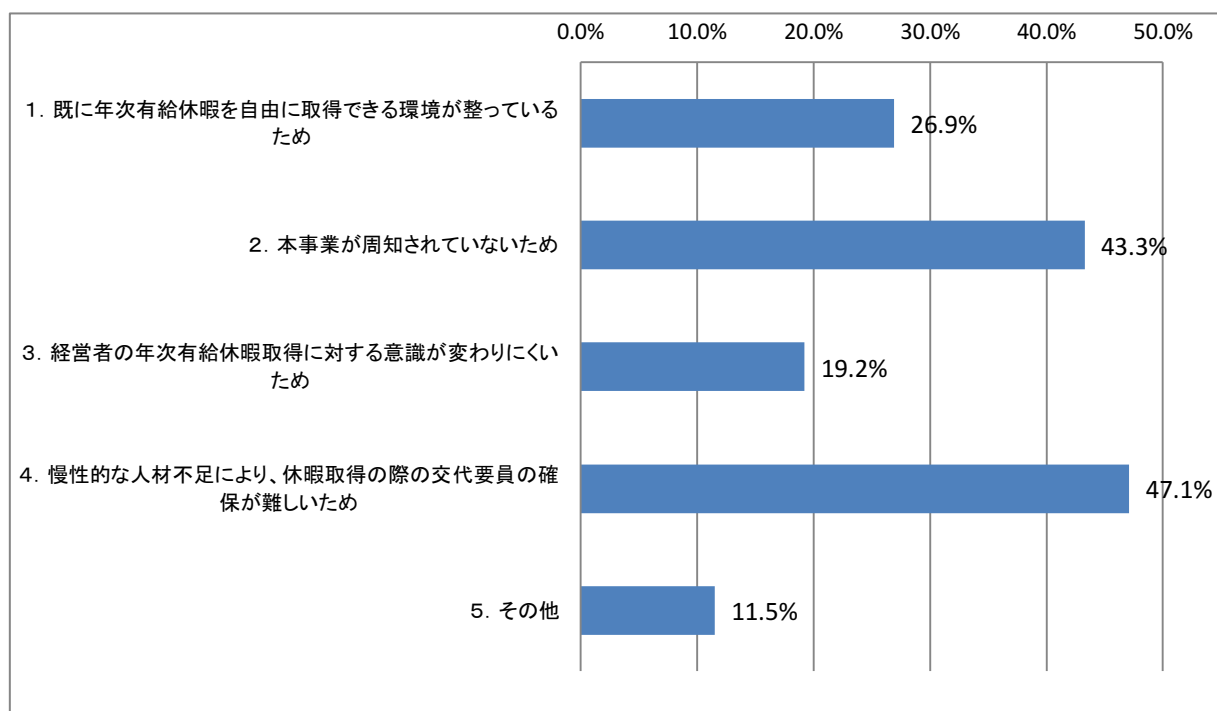


図 7 2. 本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけにならない理由

(事業場) <n=28>



(従業員) <n=154>



(3) 年次有給休暇取得の現状と年次有給休暇取得推進の制度等

① 年次有給休暇の取得状況

平成 29 年（または平成 29 年度）1 年間における年次有給休暇取得率は 46.1% だった。これは前年比で 1.9 ポイント増加となった。

表 4. 平成 29 年（または平成 29 年度）1 年間に明ける年次有給休暇の取得率

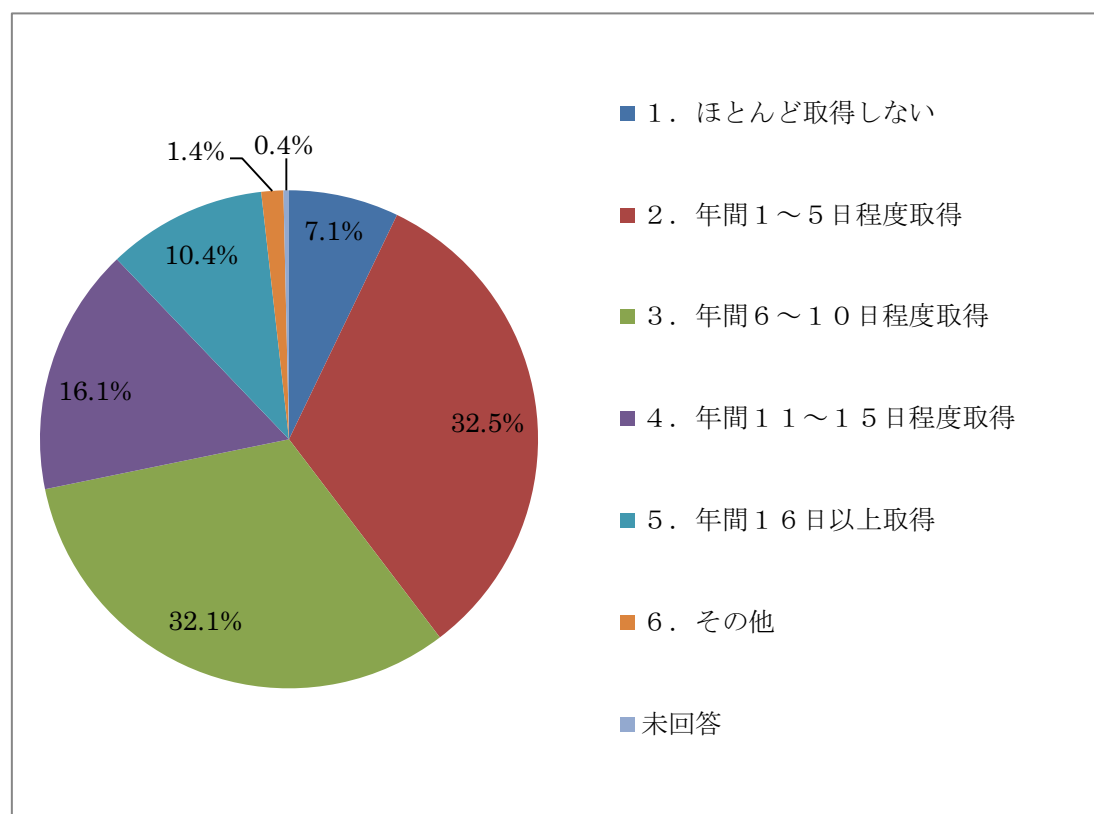
＜平均年次有給取得率＞	46.1%
＜最少年次有給取得率＞	5.0%
＜最大年次有給取得率＞	100.0%

（有効回答社数：55 社）

日頃の年次有給休暇の取得状況については、「年間 1～5 日程度取得」が 32.5% で最も多く、次いで「年間 6～10 日程度取得」（32.1%）、「年間 11～15 日程度取得」（16.1%）、「ほとんど取得しない」（10.4%）、「ほとんど取得しない」（7.1%）となった。

図 7 3. 年次有給休暇の取得状況

（従業員） <n=281>



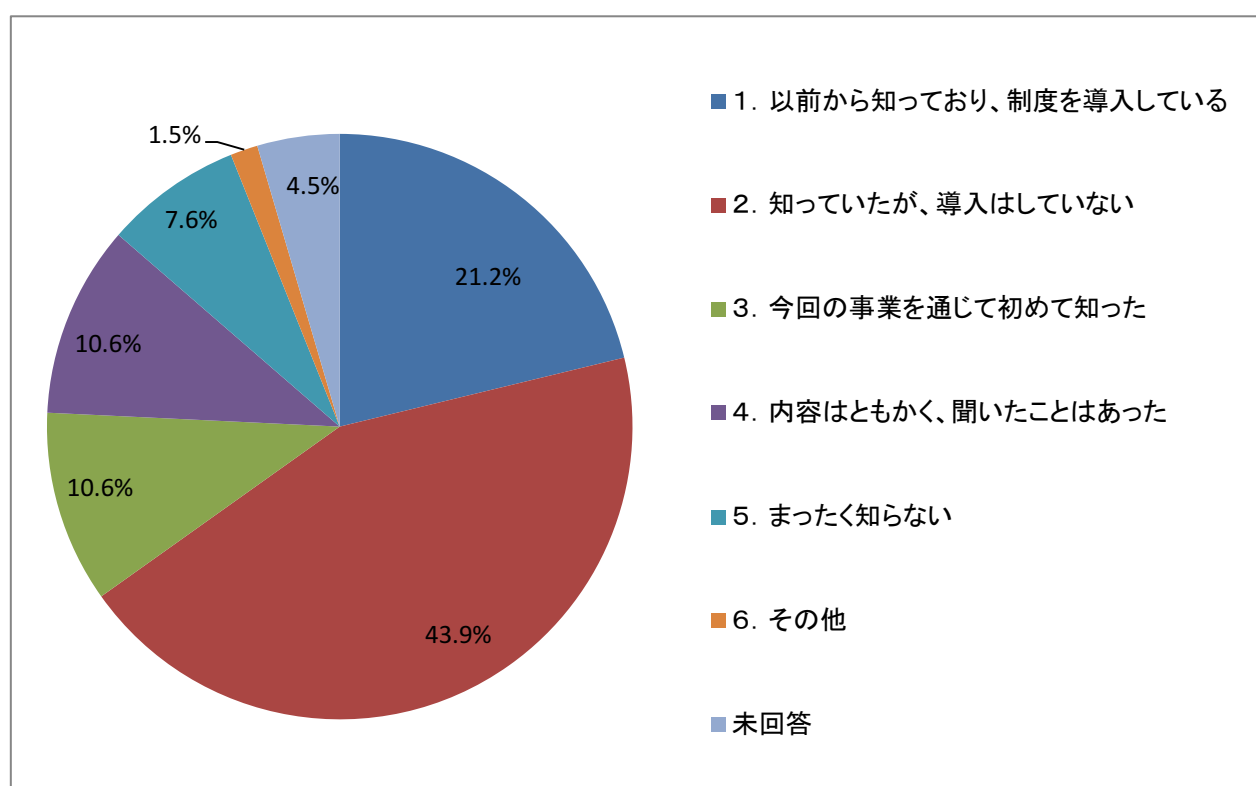
② 年次有給休暇の計画的付与制度の認知状況

「年次有給休暇の計画的付与制度」について、「以前から知っており、制度を導入している」が 21.2%（前年比 11.9 ポイント増加）で、「知っていたが導入していない」と回答したのが 43.9%で、今回の事業を通じて「初めて知った」と回答したのは 10.6（前年比 6.9 ポイント減）だった。

また「内容はともかく、聞いたことはあった」と答えたのが 10.6%、「まったく知らない」が 7.6%（6.7 ポイント減）となった。

今年 4 月の「働き方改革関連法」施行に伴い、「計画的付与制度」の認知状況は上昇傾向にある。しかし全体としては約 2 割程度と低い数値を示しており、同制度のさらなる周知・啓発活動が必要である。

図 7 4. 年次有給休暇の「計画的付与制度」の認知状況及び導入有無
(事業場) <n=66>



③ 時季指定の「年次有給休暇付与制度」の認知状況

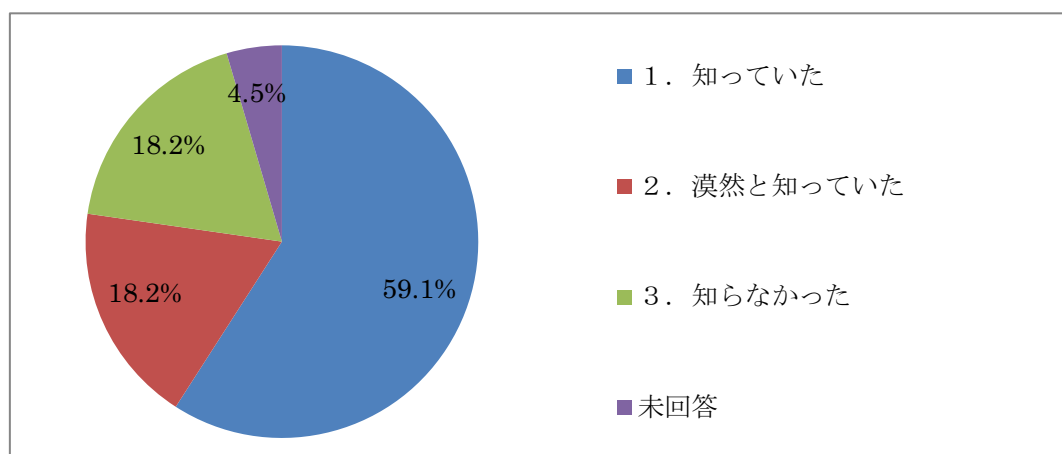
今般、労働基準法が改正され、平成 31 年 4 月より、「使用者は年 10 日以上之年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日間について時期を指定して年次有給休暇を与える」ことの認知状況について、事業場調査では、「知っていた」(59.1%)、「漠然と知っていた」(18.2%) で、何らかの形で「知っていた」と回答したのは 77.3% だった。

一方で従業員調査では、「知っていた」(31.4%)、「漠然と知っていた」(27.5%) で、何らかの形で「知っていた」と回答したのは 58.9% だった。

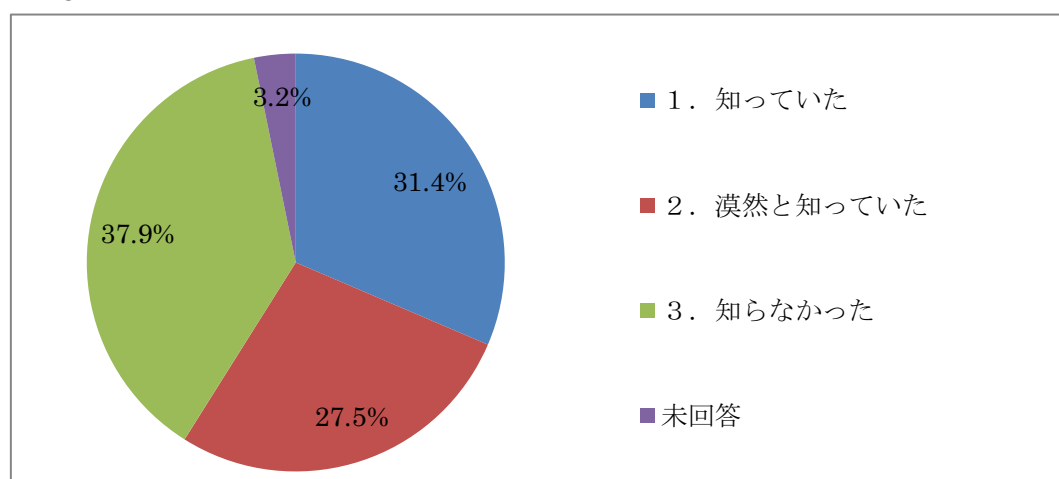
今年 4 月からの導入ということもあり、8 割弱の事業場で認知を得られていた。しかし、事業場訪問でも具体的に事業場内でどうすすめていけばいいのかという戸惑いも多く、次年度以降も引き続き周知啓発していく必要がある。

図 7 5. 時季指定の年次有給休暇制度導入についての認知

(事業場) <n=66>



(従業員) <n=281>



④ 年次有給休暇取得のメリットおよび必要な取組

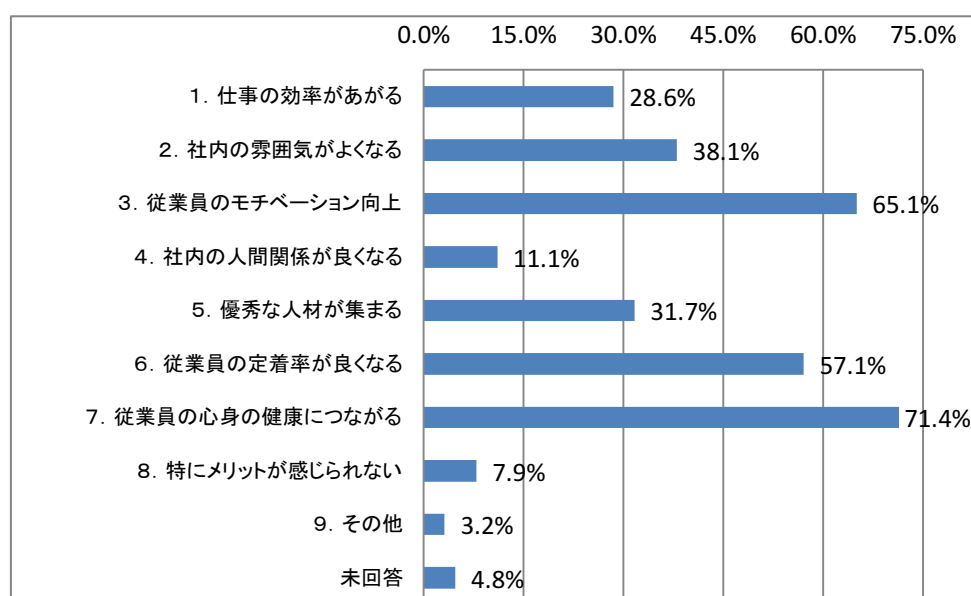
年次有給休暇を従業員が積極的に取得することでもたらす事業場へのメリットとして、事業場調査では、「心身の健康につながる」が71.4%と最も多く、次いで「モチベーション向上」(65.1%)、「従業員の定着率が良くなる」(57.1%)などがあげられた。

従業員調査では、「心身の健康につながる」が68.0%と最も多く、次いで「モチベーション向上」(58.6%)、「従業員の定着率が良くなる」(34.5%)となった。

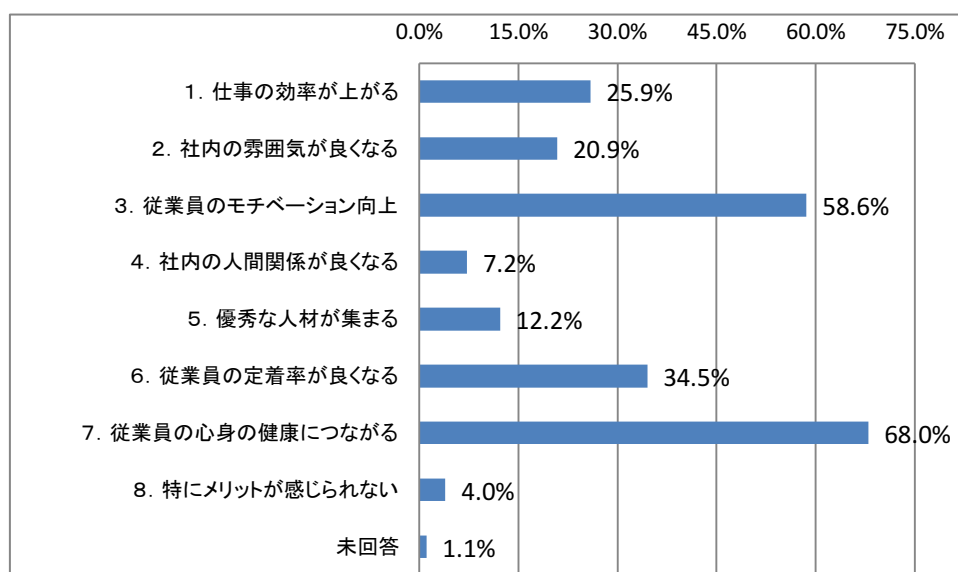
事業場・従業員とも上位にあがった3項目については、働きやすい職場づくりとしての共通認識としてとらえることが出来る。

図76. 従業員が年次有給休暇を取得することのメリット

(事業場) <n=66>



(従業員) <n=281>



⑤ 年次有給休暇を取得しやすくするために必要なこと

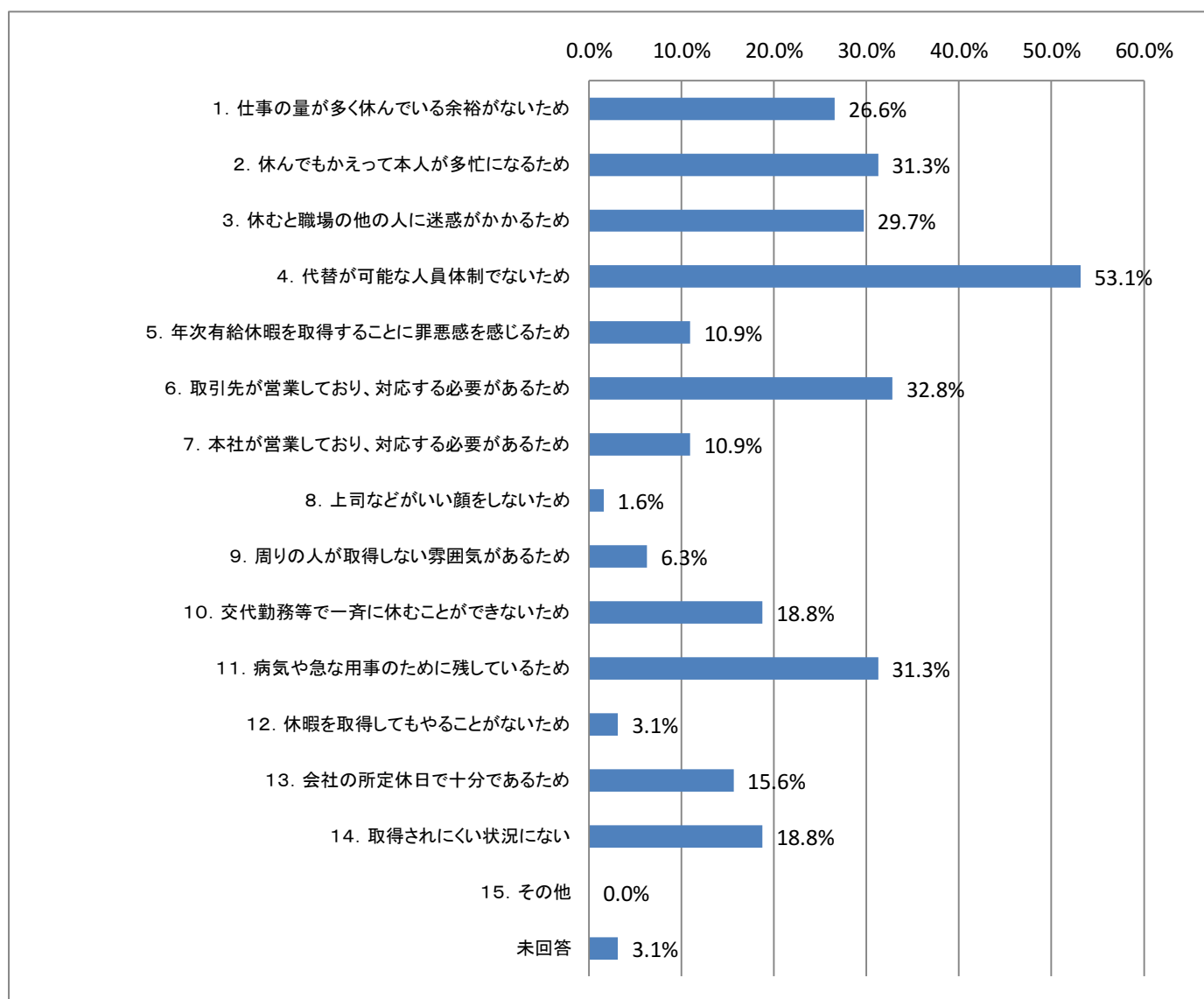
年次有給休暇が取得されにくい理由について、事業場調査では、「代替が可能な人員体制でないため」(53.1%)、が最も多く、次いで「取引先が営業しており、対応する必要があるため」(32.8%)、「休んでもかえって本人が多忙になるため」「病気や急な用事のために残しているため」(31.3%)などが挙げられた。

従業員調査では事業場で年次有給休暇が進まない理由について、「休むとかえって本人が多忙になるため」が43.1%で最も多く、次いで「休むと職場の人に迷惑がかかるため」(35.1%)、「代替可能な人員体制ではないため」(34.4%)、「病気や急用のために残しているため」(34.1%)などが続いた。

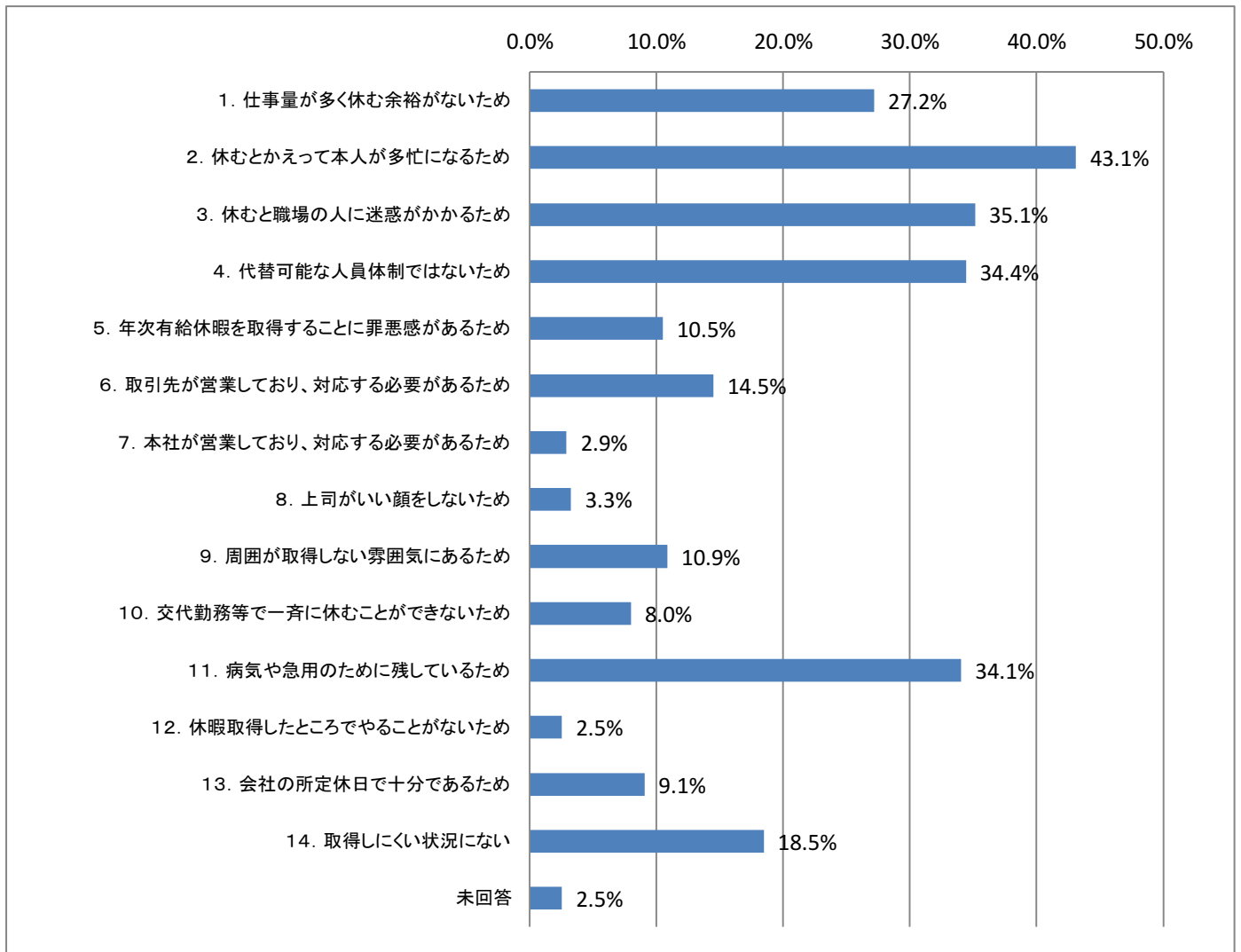
休暇を取ることによる仕事量増加のリスクは避けられず、人員体制を含めて厳しい環境であることが分かった。ついては仕事の効率性や生産性を高めるべく、休暇が取得しやすい職場づくりについて、今一度考える必要がある。

図 7 7. 年次有給休暇が取得されにくい理由

(事業場) <n=66>



(従業員) <n=281>



一方で、年次有給休暇を取得しやすくするため必要なことについて、事業場調査では、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保）」が38.7%で最も高く、次いで「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（ともに35.5%）と続いた。

上記以外には「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」（24.7%）などが挙げられた。

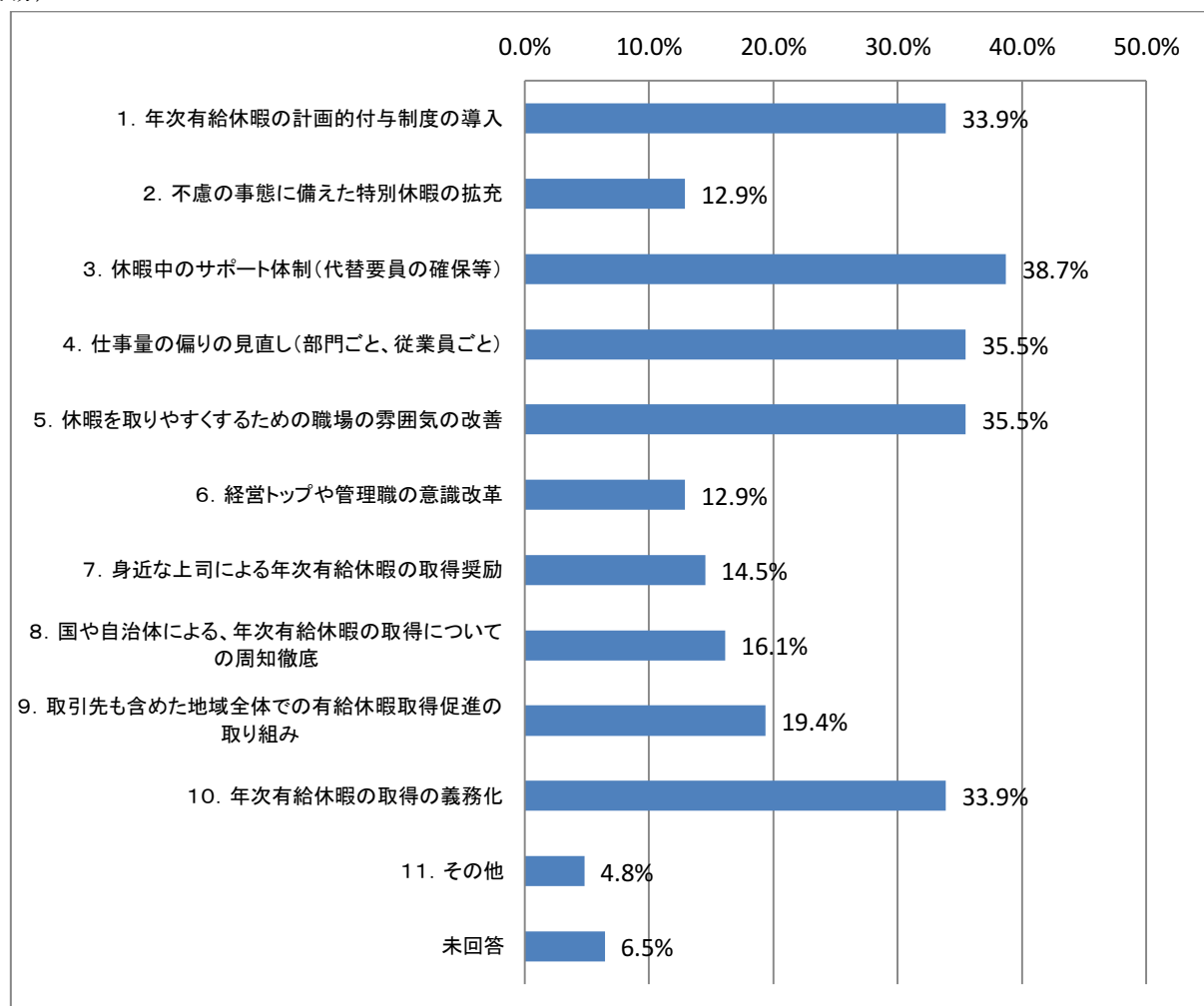
従業員調査では、「年次有給休暇の取得の義務化」（42.1%）、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保）」（35.8%）、「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」（30.6%）との意見があがった。

上記以外には「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」（25.5%）、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（24.7%）などがあった。

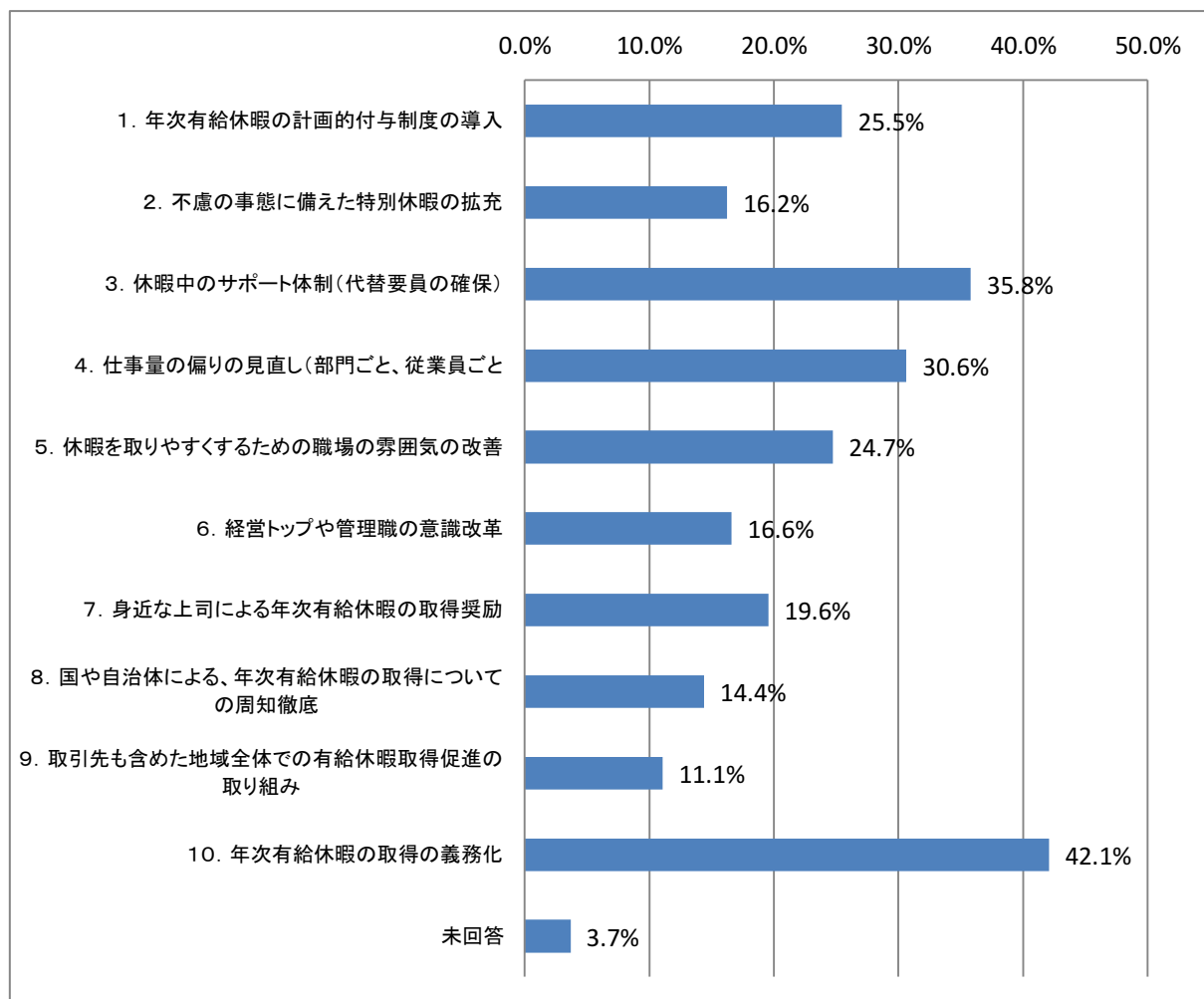
これらのことから、計画的付与制度の導入や年次有給休暇取得の義務化のような制度面の整備はもちろん、業務量の偏りの見直しや休暇中のサポート体制など、従業員が互いに助け合い、休暇取得のしやすい職場の雰囲気にしていく必要があると考えられる。

図 7 8. 年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組

（事業場） <n=66>



(従業員) <n=281>



⑥ ワーク・ライフ・バランスを推進するために導入している取組

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組として、導入されている取組としては「所定外労働時間の削減」(50.0%)、「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」(45.5%)が多く、「管理職や授業院への研修の実施」(39.4%)、「自己啓発や職場能力開発の促進」(37.9%)などが挙げた。

また効果的だと思われるワーク・ライフ・バランスを推進するための取組としては「多様な働き方・労働時間制(短時間勤務・フレックス等)」(33.3%)が最も多く、次いで「育児・介護休業中の従業員への職場復帰フォロー」「経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成金等)」(ともに30.3%)となった。

図78. ワーク・ライフ・バランスを推進するために導入している取組

(事業場) <n=66>

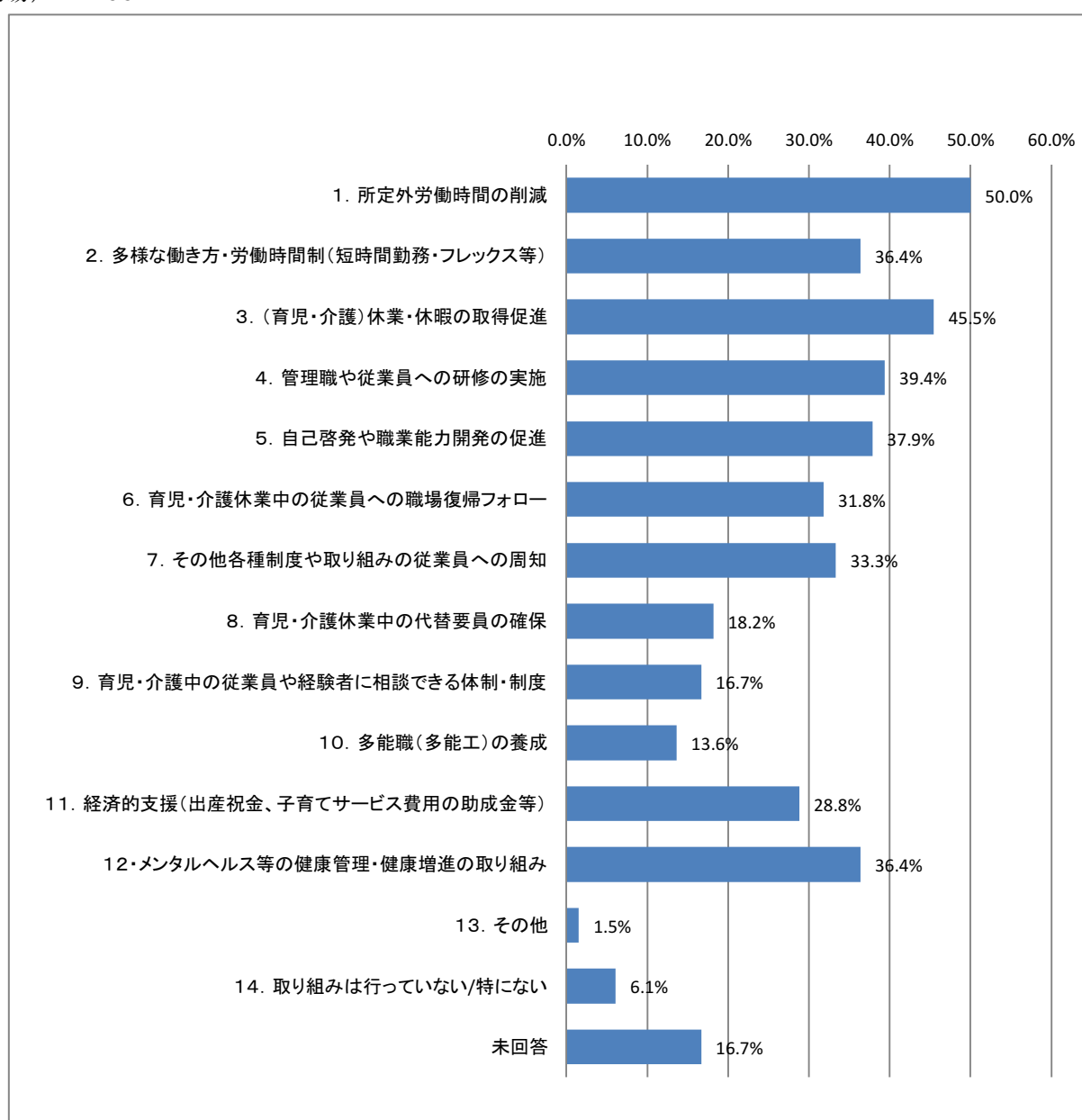
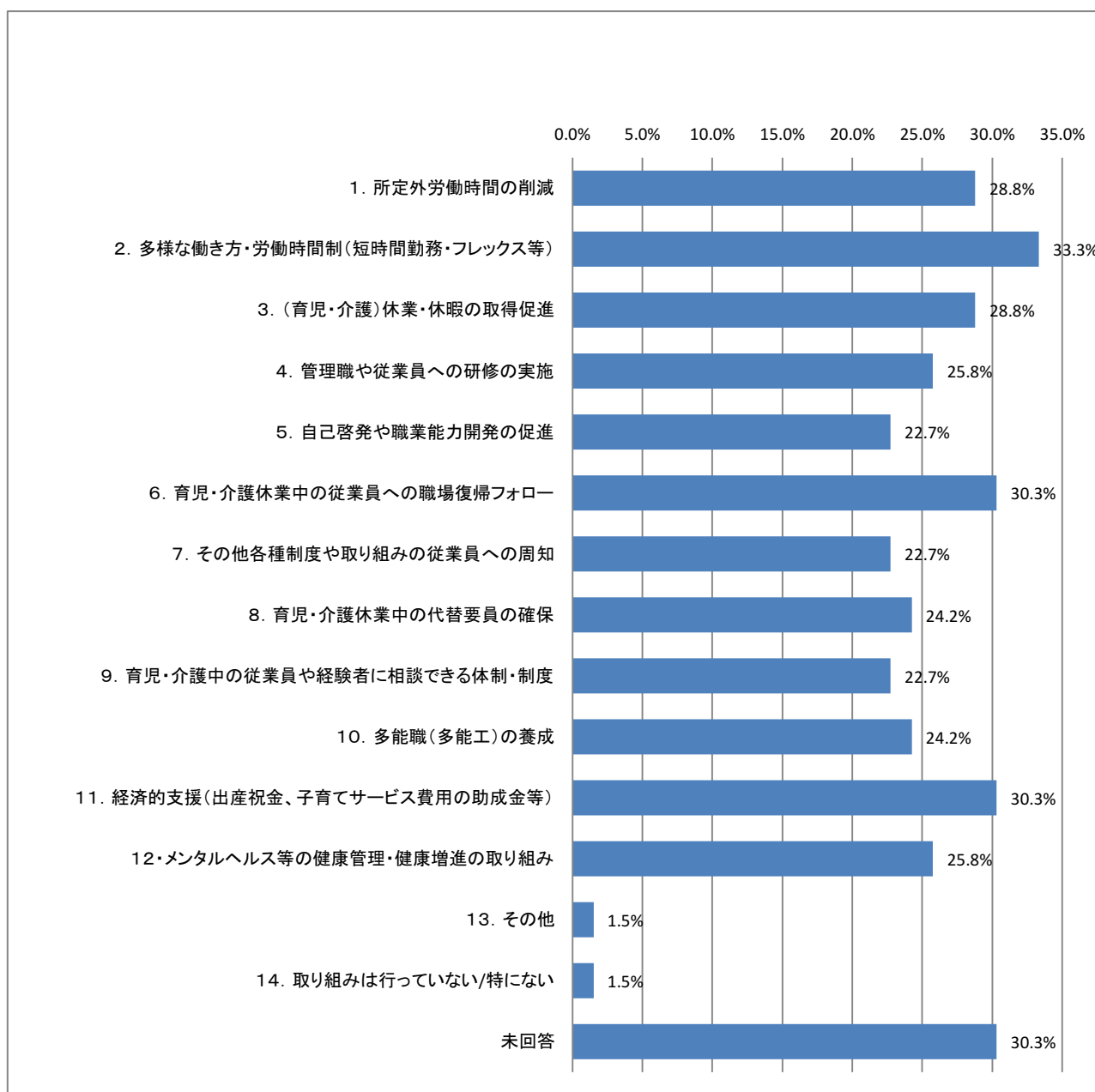


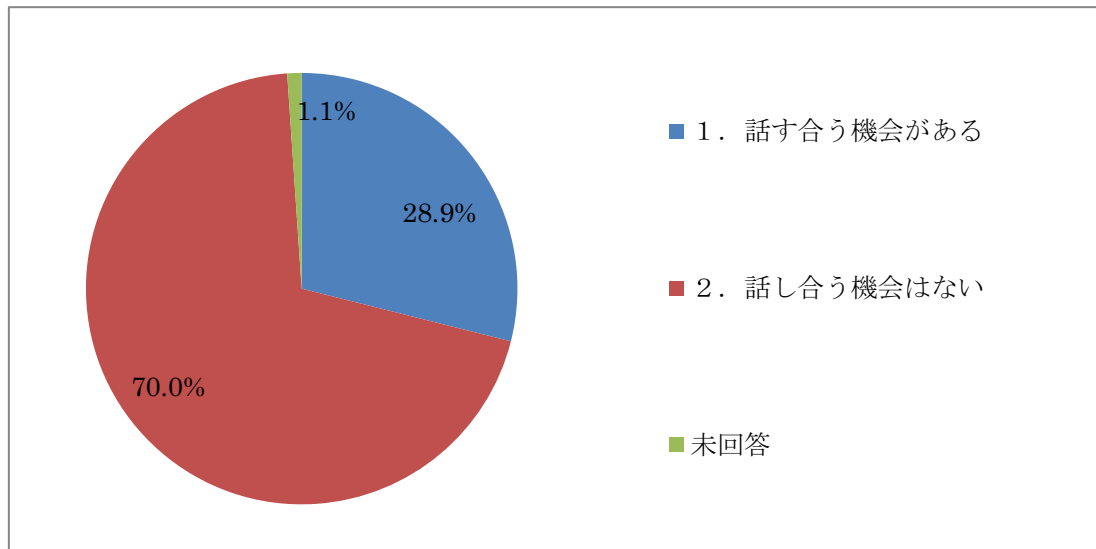
図 7 9. ワーク・ライフ・バランスを推進するために効果的と思われる取組
(事業場) <n=66>



⑦ 勤務先における労使間での話し合いの機会の有無について

事業場と従業員との間の話し合う機会の有無については、「話し合う機会がある」が 28.9%（前年比 3.4 ポイント増加）、「話し合いの機会はない」が 70.0%であった。

図 8 0．年次有給休暇取得についての話し合いの機会



【話し合う機会】

- ・ 夏、冬休み等の休暇を取るよう指示あり
- ・ 年次有給休暇の取得計画を提出している
- ・ こちらから話せば対応してもらえる
- ・ 年 2 回、労使で話し合う場がある
- ・ ユニオントーク
- ・ 用事があるときは、いつでも有休をとっていいと言ってもらえる
- ・ 何日で有休が消化されてしまうから休んでくださいと話をくれる
- ・ なるべく取得しようと上長から話があった。
- ・ 昇給、賞与の交渉、36 協定、福利厚生等の提案
- ・ 組合の人が支店へきて、1 時間くらい話をしたりする。
- ・ 担当者とその時々に応じて、有給取得について話し合っている
- ・ 有給休暇制度以外に夏期休暇、冬期休暇があるので、そちらを優先に使用する時
- ・ 話し合う機会はないが、スケジュール調整しながら休みをとれるようにしてくれる
- ・ 年間カレンダーに記入して提出や、代表や総務部長と話すことがある
- ・ 年 5 日の計画年休日の設定について、労働者代表と会社側との協議がある
- ・ 労使協議会席上、夏の交渉により賃金、賞与、年間労働時間、休日、営業日等を決定
- ・ 年次有給休暇以外にも休暇の希望を相談することができる。また休暇が取得できる
- ・ 従業員間のシフト調整ができるよう、所属課の長が調整を行う（勤務希望を出した後）
- ・ 夏季休暇として取得するよう、話をしている
- ・ 定例会議等
- ・ 年 1 度、事業主と面談がある
- ・ 月 1 回、組合会議がある
- ・ 労使懇談会
- ・ 職場集会
- ・ 内容は分からないが、話す機会はあると思

(4) 休暇取得促進に向けた今後の方向性

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

1) 国・自治体による積極的な周知・啓発活動

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

2) 事業主や経営トップ等の理解促進

中小企業を中心に「慢性的な人材不足」を訴える声が多くあがった。一方で年次有給休暇取得による従業員のモチベーションの向上や心身の健康に繋がることは、アンケートより事業主・従業員の共通認識としてあげられている。そのためにも事業主や経営トップに対して、ワーク・ライフ・バランスや休暇取得促進の重要性を促すことが重要である。あわせて業務や仕事量の見直し、効率化などにより休暇中のサポート体制を整えることや、計画的付与制度の導入、労使の話し合いの機会を設け休暇取得に対する認識の共有化を図ることなど、休暇を取得しやすい職場づくりを進めていくための支援も重要である。

3) アニバーサリー休暇の導入

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

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

4) その他（2019年4月施行「働き方改革関連法」）

平成31年4月より「働き方改革関連法」が施行され、労働基準法をはじめとする8つの法改正が行われる。長時間労働の是正や、正規雇用と非正規雇用の待遇改善などが主な内容として掲げられている。本事業がすすめる「年次有給休暇の計画的付与制度」についても、10日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定した有給休暇の付与が義務化されるなど、法律の内容と連動した形で本事業を周知広報していくことで、企業や労働者にもより理解が得られるのではないかと考える。

7. 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成

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

1. 提言リーフレットの内容

次頁提言リーフレットのとおりに

2. 周知広報の方法

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

対象：対象地域及び対象地域周辺の事業場及び事業主団体等

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

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

配布部数：5,000部

配布時期：3月下旬

①提言リーフレット配布

1	熊谷商工会議所	3300
2	くまがや市商工会	1000
3	熊谷地区労働基準協会	50
4	熊谷地区雇用対策協議会	200
5	熊谷地区労務研究会	50
6	社会保険労務士会熊谷支部	50
7	「連合埼玉」熊谷・深谷・寄居地域協議会	50
8	熊谷地域労働者福祉協議会	50
9	熊谷市（公共施設配布用）	100
10	埼玉新聞社取引先企業	50
11	事業場訪問企業	50
12	埼玉労働局	50
	合計枚数	5000

②提言リーフレット

■提言リーフレットのデザイン（A4） （表面）

熊谷市の皆様へ

地域の特性を活かして!

年次有給休暇活用レポート



熊谷市労働局 労働政策課

熊谷市労働局



妻沼聖天山秋季例大祭

写真提供：熊谷市

事業主の皆様へ 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

年次有給休暇の計画的付与制度とは?

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

お知らせ

2019年4月1日から施行される「働き方改革関連法」では、10日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、労使を協定して有給休暇を与える必要があります。

**年次有給休暇を活用して
家族と地域と自分の時間を
つくりましょう!**

年次有給休暇の取得促進は社員にも会社にもメリット

○計画的な年次有給休暇の取得により

- 仕事の生産性の向上!
- 企業イメージの向上!
- 優秀な人材の確保!

×年次有給休暇を
しっかり取得できないと...

- 労働者のストレス増加
- 職場の雰囲気悪化
- 経費などのコスト増加

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して

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

などに取り組みましょう。

働き方・休み方改善ポータルサイト

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

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

厚生労働省 埼玉県労働局 熊谷市
熊谷市労働局 熊谷市労働局 熊谷市労働局
熊谷市労働局 熊谷市労働局 熊谷市労働局
熊谷市労働局 熊谷市労働局 熊谷市労働局
熊谷市労働局 熊谷市労働局 熊谷市労働局

お問い合わせ
[厚生労働省] 労働政策課
埼玉県労働局 労働政策課
〒331-8666 さいたま市北区宮前町2-282-3 内048-725-9932

148

熊谷市で休暇取得促進にむけた環境づくりに取り組みました

厚生労働省では、平成29年度より、熊谷市と連携し、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行いました。

熊谷市の関係者による連絡会開催、有識者を招いての講演会、社会保険労務士による地域の事業場訪問での計画的な年次有給休暇取得等の働きかけ、ポスターやリーフレット、新聞広告や折り込み、自治会のご協力により地域の皆様への年次有給休暇取得の呼びかけを行うなど、7月20日～22日「熊谷うちわ祭」、10月18日～19日「善光寺山秋季例大祭」、10月19日熊谷市内小中学校「秋休み」、11月14日「埼玉県の日」をはじめとする熊谷市の各種イベントをきっかけとする、年次有給休暇を活用したワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた環境づくりを支援してきました。



熊谷市内の企業にアンケート調査を実施しました

●年次有給休暇を取得することのメリットは

平成30年度の事業アンケートでは、熊谷市の休暇取得の現状と今後の方向性について調査しました。

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

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

従業員が年次有給休暇を取得することのメリット(複数回答)



●熊谷市では様々な取組を実践する事業場があります

◇アニバーサリー（記念日）休暇の導入

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

◇年休取得状況の把握

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

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

今後の方向性について

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

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

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

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

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

