

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（静岡市）実施報告書

平成 31 年 3 月

特定非営利活動法人
日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会

目次

はじめに	3
1. 休暇取得促進策の検討・周知	4
(1) 連絡会議の設置・運営	4
(2) 休暇取得促進策の周知	21
2. 事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関するヒアリング・働きかけ	42
(1) 事業場訪問概要	42
(2) ヒアリング・働きかけ概要	45
3. ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの実施について	51
(1) 実施概要	51
(2) シンポジウムの周知広報	53
(3) シンポジウム アンケート集計結果	57
4. 事業に関するアンケート調査の実施について	62
(1) 事業場アンケート集計結果	63
(2) 従業員アンケート集計結果	86
5. 今後の休暇取得促進策の方向性	107
(1) 本事業の取組みの周知状況について	107
(2) 本事業に関連した休暇取得促進の取組	110
(3) 年間を通じた休暇取得促進策の取組	120
(4) 調査による取組事例	129
(5) 本事業の総括	131
6. 提言リーフレットの作成及び配布	139
(1) 提言リーフレットの作成	133
(2) 配布（枚数・配布先）	133

はじめに

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

このため、「平成 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（静岡市）」（以下「本事業」という。）は、一昨年度、昨年度に引き続き静岡市において関係者による連絡会議を実施し、年次有給休暇をはじめとする休暇取得促進策の検討結果を取りまとめたうえで、8 月の夏季と 11 月の大道芸ワールドカップの期間を中心に休暇取得促進のため、広報媒体を活用した働きかけ等を実施するとともに、ワーク・ライフ・バランスの理解を深めるためのシンポジウムを実施した。

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

平成 31 年 3 月

特定非営利活動法人 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会

1. 休暇取得促進策の検討・周知

(1) 連絡会議の設置・運営

① 名称

平成 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（静岡市）にかかる連絡会議

② 委員構成（敬称略）

・連絡会議委員（氏名五十音順）

静岡県経済同友会	事務局長 赤堀眞一郎
静岡市清水商工会	事務局長 石川達也
静岡県立大学 国際関係学部	教授 犬塚協太
静岡県社会保険労務士会静岡支部	岩崎労務管理事務所 岩崎朱美
静岡県中小企業団体中央会	指導部長代理兼労働対策課長 梅原富之 (代理者 労働対策課 稲木史乃)
日本労働組合総連合会 静岡県連合会	政策局長 海野有水子
静岡商工会議所	総務部長 斉藤康博
静岡県経営者協会	労働政策部長 鈴木祥次
株式会社静岡新聞社	静岡営業センター生活情報部長 西川美奈江
公益財団法人するが企画観光局	事務局次長 渡辺琢久

・オブザーバー

厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課	働き方・休み方改善係 係長 中村茜
厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課	働き方・休み方改善係 梅村杏奈
静岡労働局雇用環境・均等室	指導係 佐藤仁紀
静岡県経済産業部労働政策課	主任 前島みなみ
静岡市企画局企画課	地方創生推進担当課長 佐藤暢久
静岡市企画局企画課	移住・定住推進係長 久野井篤
静岡市企画局企画課	副主幹 洪晟云
静岡市総務局人事課	副主幹 望月一人
静岡市市民局男女参画・多文化共生課	主任主事 中川強
静岡市市民局男女参画・多文化共生課	主任主事 工藤衣莉
静岡市観光文化局文化振興課	参事兼課長補佐 岡本裕治
静岡市子ども未来局子ども未来課	副主幹 大塚千づる
静岡市経済局商工部産業政策課	主幹兼企画係長 松浦康弘
静岡市経済局商工部商業労政課	主任主事 岡村萌香
静岡市教育局教育総務課	課長補佐 宮城島清也
静岡市教育局教育総務課	主任主事 山梨乃莉子
静岡市建設局技術政策課	主幹 小林久展

③連絡会議の開催と内容

・第1回連絡会議

日時 平成30年5月24日(木) 13:00~14:30

場所 JADEビル 8階 大会議室

出席者(敬称略)

連絡会議委員

赤堀眞一郎 石川達也 犬塚協太 岩崎朱美 梅原富之

海野有水子 西川美奈江 渡辺琢久

オブザーバー

中村茜 佐藤仁紀 前島みなみ 佐藤暢久 久野井篤

洪晟云 中川強 岡本裕治 橋本隆夫 松浦康弘

小林久展 宮城島清也

議題

- 1) 連絡会議設置について
- 2) 本年度事業概要について
- 3) 前期周知広報について
- 4) 事業所訪問について
- 5) その他

議事要旨

- 1) 連絡会議設置について
 - ・事務局より要綱について説明、承認。
 - ・事務局案により、犬塚協太委員が座長に就任。
- 2) 本年度事業概要について
 - ・事業全体の概要説明。(事務局)
 - ・昨年度連絡会議での意見を踏まえた検討事項及び対応状況説明。(事務局)

事業概要、昨年度意見の検討事項及び対応状況 についての主な意見

- ・シンポジウムについて、昨年も一昨年も評判が良かった。安藤理事長も2年連続で同じ話をすると思ったが、内容を変えてきた。2年連続で参加された企業のかたもいらっしゃったが、非常に満足度が高かった。また今回はそれを、さらにホップ・ステップ・ジャンプのジャンプの部分になれば良いかな、と思う。私はこの案の内容については賛成する。

- ・シンポジウムについては、基調講演の後ワールドカフェということで、企業のかただけではなく学生、若い世代のかたたちにも入ってもらって、なるべく企業のかたと交流をしていただく、意見の交換をしていただく。そういったことを何らかの形で持っていただいた方が良いかなと思う。
- ・シンポジウムの基調講演の内容はおそらく少し変わるであろうし、ワールドカフェは常に接する人たちが入れ替わっていくので、何回目かの学生であってもそれほど違和感が生じるようなことは無いと思う。
- ・シンポジウムについて、方向性としては、内容は安藤理事長の基調講演・ワールドカフェ、日時は早めに検討していく、という本案でいかがか。特にご異論なければ、シンポジウムはこの案でお願いしたい。
- ・アンケートについて、時間の関係で昨年度はできなかったが、本年度は少し早めに各団体にご検討いただいて、特にご異論なければ事務局の方で各団体のお名前を入れてアンケート配布する、そういった方向で進めていきたいと思うのでよろしくお願いしたい。

3) 休暇取得促進の前期周知広報について

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

前期周知広報、リーフレット案、ポスター案についての主な意見

- ・リーフレットはいろいろ盛り込んでいただき、昨年より見やすくなっていると思うが、少々盛り込みすぎという感もあるかなと思う。もう少し整理したほうがすっきりしてさらに見やすいのではないかなと思う。
- ・リーフレット裏面のメリットのところ、グラフを囲むとか、一番多い意見は色を変えて目立たせるなどした方がより良いのではないかな。
- ・グラフの数値の高いものだけ、色を付けるとか字を大きくするとか、強調してそこに目が行くようにすれば、左側の説明文はあえてなくても良いので、その分スペースを広げてはいかがか。
- ・言葉の表現といったところであるが、「年次有給休暇活用しませんか」のタイトルで、事業場より従業員・住民といった当事者から見れば、“活用”というより“取得”といったイメージが強いので、“取得しませんか”のほうがわかりやすいイメージがある。
- ・これはおっしゃるとおりではあり、一般従業員などからすると“取得する”ということになり、言葉としてはそれで正解だと思う。なぜ“活用”しましよになっているかという

と、取得をして、それをそれぞれの人が有効に、ワーク以外の部分で活かしていこう、といった意味であると思う。

年次有給休暇を取得し、活用して家族・生活に潤いを・・・などのようにコピーをもう少し工夫してもよいと思う。

- ・ 好事例のところをもう少し見やすくできないかなと思う。今吹き出しになっているが、吹き出しの中に字が並んでいるだけのような感じがして、もう少し強調するなどの工夫がほしい気がする。ぱっと見て好事例はこれだ、というように目立たせると良いと思う。
- ・ 小中学校向けは秋に学校で配布して、お子さんに持って帰ってもらい親御さんに見ていただく、町内会も秋に配布する。そこで配布枚数としてはかなりの部数を期待できるということになり、そういった効果を狙えるという事になる。
- ・ リーフレットのタイトルについて、事務局としては、昨年度の会議でもでた“効率的に”ということを入れているが、いかがか。
- ・ 従業員も見るとなるとそこはあまり強調しすぎないほうが良いと思う。上に黄色い文字で書いてあるが、やはりワーク・ライフ・バランス、そこが経営者も従業員も共有できる価値観であってほしい。私は、効率的に、という事をあえて出さないで、年次有給休暇を活用して仕事も生活も充実させましょう、といったメッセージの方が良いのではないかとと思う。その方向で、検討してもらいたい。

4) 事業場訪問について

- ・ 静岡市内事業場訪問について説明。(事務局)
- ・ パンフレット案について説明。(事務局)

事業場訪問についての主な意見

- ・ 事業場訪問された時に、アンケートへの協力をお願いするということであるが、なんとかこの直接訪問した事業場の回収率を上げられれば、全体としての回収率も上げられるのではないかなと思う。
- ・ ひとつには、訪問してからアンケート回収まで時間が開くと確実に回収率は下がる傾向があると思う。また訪問の記憶とアンケートが繋がらなくなって、アンケートが送られてきてもピンとこないということが考えられる。
- ・ また、義務という語弊があるが、「回答していただくことになっている」くらいのニュアンスで、言い方に気を付けなければならないが、事業場にお願いすることも良いのではないかなと思う。

- ・昨年・一昨年よりは、今年度は事業アンケートへの協力体制というのをもう少し取れるように工夫した方が良いかな、と思う。

5) その他

- ・先ほどあったアンケート封筒への団体名記入検討の最終的な確認は、スケジュール的にはどうするか。例えば本日お持ち帰りいただいて、特にご異論がある（不可）の場合は、また事務局にお伝えしてもらおうということで、ある期間までにご返事無いようであればご了解いただいたということで事務局としては印刷にかかっていく、そういった形で進めていけば良いかなと思う。
- ・次回（第2回）連絡会議（開催時期・内容）について説明。（事務局）

第1回 連絡会議の様子



・第2回連絡会議

日時 平成29年8月31日(木) 14:00~15:30

場所 JADEビル 8階 大会議室

出席者(敬称略)

連絡会議委員

赤堀眞一郎	石川達也	犬塚協太	岩崎朱美	稲木史乃(梅原富之代理)
斉藤康博	鈴木祥次	西川美奈江	渡辺琢久	

オブザーバー

中村茜	佐藤仁紀	洪晟云	望月一人	工藤衣莉
岡本裕治	大塚千づる	松浦康弘	小林久展	山梨乃莉子

議題

- 1) 前期事業経過報告について
- 2) 後期周知・広報について
- 3) シンポジウムについて
- 4) アンケートについて
- 5) その他

議事要旨

1) 前期事業経過報告について

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

前期事業経過報告についての主な意見

- ・資料の中に後期のリーフレット配布先に公立小中学校とあるが、これは子どもを通じて親に渡してもらう意図という事でよろしいか。
- ・そのような趣旨で考えている。
- ・事業場訪問経過報告の中に「継続訪問の事業場の中により休暇への意識が高くなっている

ところがある」とあるが、よろしければ具体的にお話しいただきたい。

- ・ 小規模な小売店であるが、昨年度訪問した時は休暇に対して意識が薄く興味が無い印象を受けたが本年度は訪問するとすぐに「休暇について教えてほしい」と先方から告げられ、年次有給休暇についての説明を求められた。
昨年度に比べ休暇への意識・興味が増していると感じた。
- ・ また、事業場訪問経過報告の最後のところに「年次有給休暇取得の義務化について話しがでた」とあるが、これはどちらかと言うと大手の事業場であるか。
- ・ 大手の事業場で話が出ている。小さい事業場ではまだ義務化については知らないところもあるかと思う。
- ・ そのあたりの周知のあり方も今後の課題かもしれない。

2) 後期周知広報について

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

後期周知広報についての主な意見

- ・ 事業場リーフレットの好事例の箇所について、具体的に行っていることはわかるが、“これによってどのようなメリットがあるか”が、わかるとより良いのではないか。たとえば多能工を入れることによって“休みがとりやすくなった”とか“取得率が上がった”とか、その先に来るものがあるとイメージしやすくなると思う。
- ・ 事例はアンケート結果をもとに記載しているが、アンケートにはそこまでの（結果）情報は無い。
アンケートに答えていただいた事業場に行って話を聞いてくることもできるが、時間を要する。
- ・ この添付資料に内閣府の事例集からの抜粋がある。これはウェブサイトなどで誰でも閲覧できる情報であるが、これらを取り入れてはいかがか。市内に限定して事例を掲載する場合は情報収集に時間を要するならば、市内の事例にこだわらず全国の好事例としても良いのではないか。これらの中には具体的な結果の情報があると思うので。
こういったことも含めどうしても市内の事業場でなければならないのか、皆さまのご意見を伺いたい。
もちろん静岡市内の事業であるため、市内の事業場の好事例を掲載するのが良いとは思いますが、ただ好事例というものは全国どこの地域でも活かせるはずなのでそこにこだわらないという考え方もあると思う。

- ・確かに、成果・結果といった情報も無いよりはあった方が良いと思う。
- ・事例を実践することで成果が出ているのであれば、入れたほうが良いと思う。スペースの話もあったが、アドバイスを上半分に横に並べて書いてあり、事例のエリアでまたそれに対応する事例を縦に書いてある。色分けしてはあるのでつながりはわかるが、重複していると思うので、これを分けて書かなければ重複も無くなるしスペースも生まれるのではないかなと思う。
- ・では、成果・結果を記述できそうなものは、記述してもらおうという事でお願いしたい。同じような取組をしている（全国の）他の事業場で成果が出ていれば、それを記述するというだけでも良いと思う。必ずしも対策と成果が同じ事業場の事案でなくても良いと感じる。
- ・スペースの関係もあるので無理がなければ、事業主に伝える情報として“年次有給休暇の義務化”について記述されてはいかがか。大規模な事業場は関心を持ち始めているが、小規模事業場ではまだ知られていない。現在、施行されていない段階ではあるが、法案が通ったのであれば情報提供といった意味で一行から二行くらいで情報提供として記述してはいかがか。
- ・スーパーマーケットには後期もポスター掲示をお願いするとのことであるが、こういった小売店で人が集まる所、というとコンビニエンスストアとかはいかがか。
- ・コンビニエンスストアも店舗によって違いがあり、オーナーの考え方だけで掲示できるところと、会社として大きくなってきて気軽にお願いできないところもある。まだオーナーにお願いすれば掲示してくれるところもあるので、個々にはなるが、訪問してお願いするのもひとつの方法だと思う。

3) シンポジウムについて

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

シンポジウムについての主な意見

- ・私個人的には、シンポジウムのメインタイトル“人生を楽しむ私の働き方”は、なかなか良いと思っている。ワーク・ライフ・バランスというのは、ワークとライフ、どちらかという二項対立的に考えられがちではあるが、そうではなく、まずライフ（人生）の部分の基盤がしっかり充実していて、そこをうまく活かせるような形になっていてこそワーク（労働）にも意味がある。人生をしっかり楽しめて生き生きとしたものになっている、そし

て働き方もそこについてきている。要するにライフの部分をしっかりとして、そこを活かす働き方、といった事で良いタイトルかなと思う。

- ・基調講演テーマで、“ワーク・ライフ・バランスのある人生とは？”と、人生という言葉を入れていることも良いことと思う。
- ・ワールドカフェについては、昨年度とテーマを変えてはいない。ワーク・ライフ・バランスの実現を目指して、実際に企業と学生の対話の中で問題が見えてきて、どのように取り組んでいけばいいのか、その課題への取組みを一緒に考えていく。そういった流れに持っていきたい。そこは変わらないかな、と思っている。
- ・大学の立場での補足となるが、学生が参加するとなると、曜日についてはそれほど関係無いが、それでも週の初めよりは少しでも週の中盤になった方が良いということは確かにある。しかし、それよりも何時限目からか、ということのほうが重要である。昨年の時間帯であれば、安藤理事長の講演から参加すると 14：00 となる。そうすると昼休みを終えてそのまま出かけることになり、午後の事業は全く受けられないことになる。今回のように 15：30 からの参加であれば、おそらくほとんどの大学は午後の最初の授業（3 時限目）は 13：00～14：30 前後になると思うので、それであれば午前の 1、2 時限目に授業に出て、午後の最初の授業にも出られる。学生にとってみると授業を欠席するといったデメリットが少しでも減るので、その点ではシンポジウムに参加しやすくなる可能性がある。授業が終わって 1 時間くらいあれば、ある程度距離がある大学からでも間に合うかなと思う。ただ遠方からの学生は午前中で切り上げて来なくてはならないと思う。
- ・シンポジウムチラシの会報誌折り込みのタイミングについて、このシンポジウムは長い時間の拘束にもなるので、もし間に合うのであれば 11 月 1 日より 10 月 1 日の方がより良いのではないかなと思う。
- ・確かに、時間的な拘束は昨年度より短くなったとはいえ、やはり長時間になるし、事業場の方々にも早めに予定を立てていただくようにしなければならない。実施日に近いタイミングでチラシを配布するメリットは、“忘れない”といった事になるが、参加される方には早めからきちんと予定に組み込んでいただく、という事を考えると早めに配布した方が良いかなと思う。
- ・大学側に関しても、個人的に参加する学生は別として、授業、または教員をとおして参加、ゼミでの参加となると、やはり早めに予定を組みたいと思うので、そういった意味でも早めに周知していただいたほうが良いのではないかな。
- ・先ほど斉藤委員からもあったが、参加対象者については第 1 部・第 2 部で若干違いはあるが、第 2 部にも人事担当者に参加してもらいたいと思うし、そのあたりはもう少し明確にしてほしい。

4) アンケートについて

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

アンケートについての主な意見

- ・従業員アンケートの“設問 31 年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えること”の選択肢“10 年次有給休暇の義務化”について残すべきかどうか、であるが、私は残した方が良いと思う。これまでは義務化はされていなかったもので、これで問題はなかった。現在、働き方改革の法案が通って来年 4 月から義務化が実施されてくるという流れになったが、もう義務化になったのでこの選択肢はいらないのでカットする、ということではなく、繰り返し話が出ているが、義務化の事もおそらく御存じない、周知がされていない事業場も多々あるかと思うので、そういった周知という意味を含めて残す。ただ、義務化はすでに決定しているので、この選択肢をそのまま残すのではなく、今回は 5 日の義務化となるので、それ以上の（さらなる）日数の義務化が必要といった趣旨の選択肢にする。つまり選択肢の後ろに括弧をつけて 5 日までの義務化は来年の 4 月から施行が決まっているということ、広報を兼ねて補足し、選択肢自体は年次有給休暇のいっそうの義務化といった文にするなど、現状の周知する内容とさらなる義務化の推進を求め、といったかたちにしたらいかがかと思う。
- ・本事業のアンケートは、訪問した事業場など、どちらかというと取組みに積極的な事業場（の取組み事例収集や意識調査）を中心とすることになる。静岡市全体の（意識の低い事業場も含めた）事業場の現状について、そのまますべてを現すものではないということが前提となる。それでも回収率があまり低いと少し信憑性などにも問題が出てくるので、目標回収率 20%となっているが、できればもっとほしいし、数にすると 1000 程度のオーダーは欲しいところではある。まあそれは現実的に難しいということはあると思うので、資料にもあるが、いろいろな工夫で少しでも回答していただけるように働きかけをお願いしたい。担当者に直接送るということも、ひとつの方法であると思う。また送付した時思い出していただけるようにリーフレットを同封することも是非実践していただきたい。

5) その他

(静岡市オブザーバー意見)

- ・資料 事業訪問結果の取得率についてであるが、できれば与えられた日数も記載していただいた方が良かったと感じた。
また、資料によると、非常に幅広く展開した広報活動を計画されている。この事業も 3 年目ということで、当初はいろいろな制度をいろいろなセクションの人たちに知ってもらい、といったことが目的であったと思うが、今の段階では事業場トップに伝えていく必要があるのではないか。この段階で幅広く周知していく理由がよくわからないと感じた。

アンケートの内容についてであるが、“なぜ休暇が取れないか”といったことより、“どうしたら休暇がとれるのか”、といった内容を問う事がよいのではないか。

また、事業場トップにしてみれば、“なにか仕掛けがあれば取組みをしたい”と思うのではないか。たとえば年次有給休暇取得に対しての優良企業、その表彰をしてもらえるなど、そういうところの働きかけ・仕掛けがあれば取組みを進めるであろうし、アンケートで、“なにががあれば実施がすすみますか？”と聞いたほうがもう一歩前に進むのではないかと思う。もしよろしければ、私の意見も参考にしていただければ、と思う。

(座長意見)

- ・今の意見についてであるが、事業場訪問は事業場の時間も無いなかで訪問しており、そういったきめ細かいデータを出して頂くには限界があると思う。
- ・また資料に関しては、確かにトップに絞って働きかけをするべきという意見もあると思う。この事業が、事業主に特化して働きかけて効果を上げる形であれば、時期的にそういった段階に来ているといったこともあると思う。

トップが変わらないと事業場の現状は変わらないということは確かにある。

例えばリーフレットの裏面で、年次有給休暇取得促進のために必要なことは3点である。その3点の中で最初に来るのは、“経営のトップがリーダーシップを取って働き方を変えていかなければならない”ということである。

いくら従業員が事業場の中で休暇を取りたいと思ってもなかなか取れないといった、今の日本での企業組織の在り方・働き方自体問題意識が見えてきているので、そこが強調されるようお願いした。

一方でこの事業でも、繰り返し申し上げているように、トップも含めて従業員自身、社内のさまざまな立場の人も、いまだに年次有給休暇とは何なのか？といった基本的な知識や情報をお持ちでない方が非常に多い。

何年も継続して事業場訪問、周知をしてきているが、そのあたりはなかなか変わらない。やはりベーシックなところへの情報提供は繰り返し必要で、トップと従業員の両方に働きかけていく事が大切と思っている。

事業の効果を上げるといった意味で、まずトップへの優先的に働きかけを行う。それはそのとおりと思うが、もう少し幅広い周知をしていかざるを得ないといった実情もあるのではないか。

アンケートの中の“できない理由”といったネガティブな方向性では無くで、“何があったらできるのか”といったことを聞いていくのは理解できるし、ポジティブな情報を集めていくのは良いことと思う。

ただ、例えば表彰制度を作るといっても、この事業ではそこまでできないので、そういった回答・意見は次の段階として、国や県・市にお伝えしていくしかない、そのあたりはそういった情報をお伝えして将来検討としていくということで良いと思う。

- ・次回（第3回）連絡会議（開催時期・内容）について説明（事務局）

・第3回連絡会議

日時 平成31年2月21日(木) 13:30～15:30

場所 JADEビル 8階 大会議室

出席者(敬称略)

連絡会議委員

犬塚協太 石川達也 岩崎朱美 鈴木祥次 西川美奈江

渡辺琢久

オブザーバー

梅村杏奈 佐藤仁紀 佐藤暢久 洪晟云 望月一人

工藤衣莉 大塚千づる 岡村萌香

議題

- 1) 周知広報・シンポジウムの報告
- 2) 事業場訪問の結果報告
- 3) アンケート調査結果報告
- 4) 今後の休暇取得促進策の方向性・提言リーフレットについて
- 5) その他

議事要旨

開会

静岡市企画課より挨拶

1) 周知広報・シンポジウムの報告

- ・後期周知広報の報告説明。(事務局)
- ・シンポジウムの報告説明。(事務局)

周知広報とシンポジウムについての主な意見

- ・シンポジウムは結果的に大変好評であったとのことで、この事業自体としては結果がこういった形で出て良かったと個人的には思っている。今回何が良かったかという、まず学生の参加が多かったことである。企業側から見ると若い方との交流ができたということで、それは大変プラスになったのではないかと感じている。
- それから、学生についてであるが、アンケートのグラフ “どこで知ったか” で一番多い

回答数が、“学校からの連絡” である。これは私が学生に連絡し動員をかけた結果になっていると思う。具体的には私の事業に出ている学生に、事業の1コマをシンポジウムにあてることとした。逆に言うとそこまでしなければ、ここまで学生は集まらなかったかもしれない。

それくらいイベントとかこういった事業で学生を動員するという事は難しい。私も市、県、企業から度々、「学生に参加をしてもらいイベントをやりたい」、「イベントを催すので学生の参加を促してほしい」といった依頼がくるが、一般的には非常に難しい。

それにはいくつか理由がある。ひとつは、学生は今、本当に忙しい。どういうことかと言うと、大学での教育活動に対する縛りがとても厳しくなっている。出席日数はもちろん、予習復習など勉強の時間をどれくらい取っているかとかも大事になってくる。私たちのところは3年生までに単位を取ってしまって、4年生ではかなり時間に余裕を持っていた、などということもあったが、今はいろいろな制度が変わって不可能である。あまり成績の良くない学生は単位が取れないし、各学年で平均的に科目を取らないといけなといった形で、どの学年も忙しい。まして4年生になると就活が入ってくる。

またこれが非常に深刻な事であるが、大変経済状況が厳しくなっていて、学生は大学の授業にしっかり出ないといけないうことに加えて、家計の状態が悪いので奨学金をもらう人も増えているし、アルバイトをしている人も増えている。これは遊びのお金が欲しいわけではなく本当に学費を稼ぐとか生活費を得るためである。このようなことから忙しくて時間が無い学生が多い。

そういった諸々の事情がかさなり、昔のイメージで「学生は時間があるだろう」とか、イベントなどを行う場合、「まず学生のマンパワーをつかえば良い」などといった発想が通用しなくなってきている。

大学の中での催し物でさえ、なかなか人が集まらないのに、大学外で何かイベントがあった場合、余程のインセンティブが無いと出ない、来てくれない、といったこととなる。

そのため今回は授業に振り替えるといったこととした。ただし全員がシンポジウムに参加したわけではない。この時間帯であると、最低2コマ潰さないと参加できない学生が多いわけであるが、現実には1コマを割り当てるのが精いっぱいであった。

だから、本年度ここまで動員できたのは、私の力だけではなく大変幸運であったと思っている。

今後こういったイベントは、学生にとっても非常に有意義であるし、企業側にとっても大変参考になるという事で、ニーズはあると思うが、学生の置かれている状況も良く配慮いただいて、またそういった事自体を是非企業側にも理解いただきたい。

また学生は経済的には厳しいだけでなく、就職活動といったこととなるといっそう真剣になって取り組まざるをえない。将来的な事となるとお金の面だけではなく、ワーク・ライフ・バランスなどについてもしっかりとした考え方を持っている学生が増えてきているので、そのことも皆さまにはよく理解をいただきたいと思っている。

今回シンポジウムに参加した学生はもともと私の授業を受けているということもあり、比較的ワーク・ライフ・バランスに関心が高い人が出てくれたということもあり、

そのことがワールドカフェでの話し合いの中身を濃くしてくれたというメリットがあったかもしれない。

しかし、これだけの人が集まるといろいろな方がいて、充実したディスカッションができなかったテーブルもあったかもしれないし、企業の方でも業務命令で参加した（ワーク・ライフ・バランスへの関心が若干低い）かたもいたかもしれない。そういったテーブルに入った人（特に学生）は少々残念であったかな、とも思う。それはそれで、企業側の参加者をどうセレクトするかは難しいところではあるので、いたしかたないことかなとも思う。

2) 事業場訪問の結果報告

- ・事業場訪問の結果報告について説明。（事務局）

事業場訪問についての主な意見

- ・医療・福祉（介護）の事業場の意識が高いとか、制度の活用が多いといったお話しがあった。介護事業所とかは静岡市から許可が出て事業を行っているのであるが、その時の指導の中で労働基準法を順守すること、といった要件が入ってくるので、やはりそこから意識があるというか、意識が無いと指導がまた入るので、そういった意味で意識が高いのかな、といったことが資料を見て改めて感じた。

業種別にそういった意識の違いはあると思うし、また、事業場はふつう同業他社の事を気にするといった事もある。そう考えると業界の方から働きかけをしていければ、効果が期待できるし、今と違った結果になるかもしれない、と思った。

また、今年度訪問した時は年次有給休暇の義務化といった法律が出てきたばかりで、あまり細かいところがまだわからなかった状況であった。12月くらいに詳細が出てきたところであるので、来年度、1年くらいたった時には意識はさらに変わっていると思うし、また違った数字が出ているのではないかなと思う。

- ・年次有給休暇義務化については、法律が今度の4月から施行される。当経営者協会としては、これに関して広く周知をしている。罰則があるので、やらなければ摘発を受けるということで危機感がある。

そういった意味では、年次有給休暇の取得率は格段に上がるのではないかなと思っているし、今、周知に力を入れているところである。

ただ計画的付与については企業の規模とか業種によってバリエーションがあり、都度、従業員の希望を聞いて指定してかたちを取る企業が多いのではないかなと思っている。

- ・当会の会員においても業種的に休暇取得できない、といったことは多くある。その中にはやはり“人手不足”といった理由があげられる。そのような業種では、外国人実習生を採用してなんとか対応しているが、なかなか日本人が集まりにくい、といった問題がそこにある。

もう一つは、資料を見ていくと小規模事業場のすべてが休暇への認識が低いわけではな

い、といった事も伺えるが、しかし中心部と郊外などの地域性の違いもあると思う。郊外などの地域では、小規模事業場はどうしても人が集まりにくい、人件費やコストもかかるなどといったことがあり、そういった中で“時間が取れない”といった事業場が多く見られるように感じる。

- ・今お話しいただいたが、来年度からは年次有給休暇の義務化が始まって、おそらく状況は変わってくるのではないかと思うので、本当はもう少しこの事業が継続して追跡できればその変化を把握できるのかもしれない。
- ・やはり、個別の企業だけで頑張っても難しい面があるかもしれない。業界全体でどう取り組んでいくか、といった事を促すような動きが今後行政の方から必要になってくると思うので、是非国も県も市も意識していただければ、と思っている。

3) アンケート調査結果報告

- ・アンケート結果について説明。(事務局)
- ・アンケート分析について説明。(事務局)

アンケート調査結果報告についての主な意見

- ・年次有給休暇の義務化について、いよいよ施行日が近づいて来てあわてだす、といったことはもう少し先かもしれない。
ただ、早いところでは昨年秋ごろから動きがあったり、意識を持ったりしている、そのような感触を事業場訪問で持ったと事務局からの話があった。
そういった中で本事業が終了するので、これからのフォローといったことは難しいし、非常に残念であると思うが、業種・規模により休暇取得がしにくいところがあるといった問題が見えてきていることは今の時点でも言えると思う。
- ・アンケートについて念のために申し上げておくが、このアンケートは正しく統計学に基づいて調査しているというわけではない。なので、そこを割り引いてこのアンケート結果を見なければならないと思う。
回収率についても、少しずつ上昇しているが残念ながら低かった、ということもあるが、そもそも、その前にサンプリングが統計学的な手法で行っているわけでは無く、また無作為抽出でもなく典型的な有意抽出で行っている、といったことがある。
また、3年間の結果データ比較をしているが、これもサンプルに入れ替えがあるので、厳密には比較はできないということになるので、単年度ごとにこういった結果が出ているのか、といったところを見た方が良いと思っている。
そのあたりの調査の特徴・独自性を理解したうえで、この結果・データは使用してもらいたいと考えている。
統計について専門の立場からはこの前提をお伝えさせていただく。

そういった事を加味したうえでこのアンケート結果を見た時、またこのアンケート結果だけではなく、先ほどの事業場訪問の結果を合わせて考察していくと、少なくとも何かしらの傾向といったものが見えてくる。

資料アンケート分析の最後の表を見ると、“なぜ休暇を取得できないか”といったことについて、サンプル数が少ないながらも、業種ごとに休暇取得に違いがあるといった問題点が、クリアになってきている気がする。

建設業、飲食・宿泊業は業種として休暇が取得しにくい・取得できない事業場が多い、一方、医療・福祉業は取得しにくいながらもしっかり取得している事業場はあると言える。

今後は業種ごとで、なかなか休暇が取得できない理由に絞り込んで対応していくことが大事だと思う。法律で義務化がされている以上いつまでも、“取得できない・取得しにくい”と言っているわけにもいかないので、具体的にどういう対策を取ればいいのか、業種による取得できない理由の違い、といったところを明確にしてそこに焦点を合わせた取組みが必要になってくる。

そういった事をこの結果、特に最後のデータ・表から読み取れると感じた。

繰り返しになるが、調査として統計学に基づかない点もあるので、この結果を全てそのまま使うということではなく、参考として、資料として問題を絞り込むためにこの結果を使用していくことが有用であると考える。

4) 今後の休暇取得促進策の方向性と提言リーフレットについて

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

今後の休暇取得促進策の方向性・提言リーフレットについての主な意見

- ・今年度、市内の小中学校にご協力いただいて配布できたことでかなりの枚数が配布できたこと、これは非常に良かったと思うし、もう少し前から(昨年度から)行えばよかったかな、と思う。事務局からも話しがあったが、“子どもが持ってきた”、とか“町内会から配布があった”とか意外なところから声をもらったなどと、こういったことが重なってくると、関心が高まってくる、興味を引きやすくなるといったところにつながっていくと思うので、いろいろなルートを通して周知していくことが大事であると思う。

学校への配布は大変であり、特に静岡市企画課にはお手数をお掛けしたが、子どもを通しての呼びかけは効果が期待できるので、今後の参考にいただければと思っている。

5) その他

- ・特になし

閉会

- ・厚生労働省より挨拶
- ・連絡会議座長より挨拶
- ・事務局挨拶

第3回連絡会議の様子



（２）休暇取得促進策の周知

一昨年度、昨年度に引続き本事業において、休暇重点取得日を前期（８月夏季）と後期（１１月大道芸ワールドカップ）で設定。それぞれリーフレットの配布、ポスターの掲示、新聞広告の掲載、ラジオでの広報等を行った。

1) 周知用リーフレット・ポスター等の作成・配布について

①ポスター等の作成数量

- ・ポスター 2,010 枚（前期 1,005 枚、後期 1,005 枚）
- ・リーフレット 109,900 枚（前期 4,200 枚、後期 105,700 枚）
- ・事業所訪問用パンフレット 260 部

②ポスター等の配布状況

事業主への周知

- ・連絡委員（事業主団体、組合団体等）へのポスター、リーフレットを配布
- ・連絡委員よりのリーフレット配布（セミナー、会議等での配布）
- ・企業訪問時に企業にリーフレット、パンフレット、ポスターを配布

労働者・住民への周知

- ・町内会回覧板によるリーフレット配布（後期）
- ・静岡市内公立小中学校（生徒）に保護者あてリーフレット配布（後期）
- ・静岡市内公共施設（図書館、市民会館など）にポスター、リーフレット配布
- ・静岡鉄道各駅にポスター配布
- ・スーパーマーケット・コンビニエンスストアにポスター配布
- ・大学にポスターを配布
- ・静岡労働局、ハローワークにリーフレット、ポスター配布

※各団体を通じ、関係事業主団体等 計 150 か所以上への配布とした。（厚生労働省と協議済）

配布内訳は下表による。

リーフレット配布枚数

配布先	前期実績		後期実績	
	事業場用	従業員・住民	事業場用	従業員・住民
静岡商工会議所	150	50	150	50
静岡県経営者協会	20	20	20	20
清水商工会	1,500	60	1,500	20
するが観光企画局	20	50	20	50
静岡経済同友会	20	20	20	20
中小企業団体中央会	100	50	100	50
連合静岡	20	60	20	400
静岡県社会保険労務士会	20	20	20	20
市立図書館	0	250	0	250
公民館等	0	650	0	650
静岡市（区役所）	50	100	50	100
静岡労働局	50	90	50	90
町内会				23,500
公立小中学校				75,000
アンケート同封用	500	200	1,600	1,600
厚生労働省	20	20	20	20
予備	30	60	130	160
合計	2,500	1,700	3,700	102,000
	4,200		105,700	

ポスター配布枚数

配布先	前期実績	後期実績
静岡商工会議所	6	6
静岡県経営者協会	3	3
清水商工会	9	9
するが観光企画局	3	3
静岡経済同友会	3	3
中小企業団体中央会	3	3
連合静岡	3	3
静岡県立大学	3	3
市立図書館	12	12
公民館等	32	32
JR駅	15	15
鉄道駅	150	150
市役所	15	15
労働局他	40	40
民間産業団体等	10	10
スーパーマーケット	300	300
協会関連・訪問事業場	120	120
厚生労働省	5	5
予備	273	273
合計	1,005	1,005

厚生労働省委託事業 「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」
厚生労働省は、静岡県と連携をとりながら地域における休暇取得推進の働きかけをおこなっております

Work Life Balance ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の充実を図りましょう！

効率的に働いて

年次有給休暇

を活用しましょう！

職場の全員で だれもが「休暇を取得しやすい環境づくり」に取り組みましょう！

休暇の取得促進に向けて
労使が協力して取り組む
ことが必要です

具体的には

経営のトップから社内の休暇
取得を呼びかけましょう

管理者が率先して休暇を
取得しましょう

労働組合等による、企業・労働
者への働きかけも考えられます

パースデー休暇や半日休暇など
多様な休み方を検討しましょう

事業主の皆様へ 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

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、計画的に休暇日数を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇取得の確実性が高まり、従業員にとっては予定していた活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員

5日

5日

従業員が計画的に休むことができる。企業側が自由に業務を進める

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

15日

5日

企業側が計画的に休むことができる

8月は年次有給休暇を夏季休暇や祝日に絡めて、連続休暇を計画しましょう！！

例えば、・○は夏季休暇、○は年次有給休暇設定日とするなど8月はこんな活用が考えられます

清水みなと祭り期間

8 August

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	

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

静岡県労働局
SHIZUOKA PREFECTURE
LABOUR OFFICE

静岡市
CITY OF SHIZUOKA

平成30年度地域活性化のための地域経済振興のための国庫補助事業（静岡県）
問い合わせ先 厚生労働省産業就業政策課 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 静岡市清水区豊前8-1 JADEビル6F TEL054-252-2110

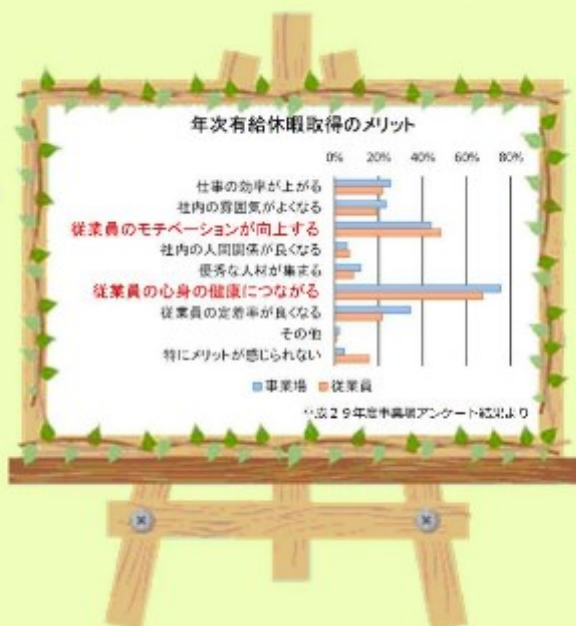
年次有給休暇を取得することのメリットは？

昨年度のアンケートで静岡市内の休暇の現状と今後の方向性について調査しました。

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

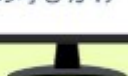


年次有給休暇を取得しやすい環境は、仕事に対する意識やモチベーションを高め、仕事の生産性向上そしてイメージの向上や優秀な人材の確保につながるなど、事業場、従業員双方にメリットがあると考えられます。



静岡市内事業場での取組好事例です！

①経営トップによる社内への取得促進の呼びかけ



管理職と労働組合、双方による取得状況確認及び計画的取得の呼びかけ。

(駿河区 金融・保険 200人以上)

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

(清水区 運輸 50～99人)

②計画的な休暇取得を推進



年度始めまでに1年間の申込を受付、年間の休暇の予定を全部入れて、全員計画を立てるようにしている。後日変更は可能。

(葵区 小売・卸売 9人以下)

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

(葵区 医療・福祉 100～199人)



③休暇を取得しやすい職場環境づくりの推進



多能工化による交代勤務要員の獲得と育成。休日当番体制の見直しを行っている。

(清水区 小売・卸売 20～49人)



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

(駿河区 教育支援 20～49人)

働き方・休み方改善ポータルサイト

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

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

働き方・休み方改善ポータルサイト

検索



厚生労働省委託事業「地域の特性を活かした
休暇取得促進のための環境整備事業」
厚生労働省では、静岡県と連携を図りながら地域に
おける休暇取得推進の働きかけを行っています

Work Life Balance ワーク・ライフ・バランス

年次有給休暇を活用して家族・生活に潤いを！

夏は年次有給休暇 活用しませんか？




8月は夏季休暇に年次有給休暇をからめて長期休暇を取得してリフレッシュ。地域のイベント参加、施設利用、家族とふれ合う時間、自分のための時間をつくるなど
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現をはかりましょう。



歩くだけで「わくわくドキドキ」するまち



まちは劇場！
SHIZUOKACITY

8月は年次有給休暇を夏季
休暇や祝日に絡めて、連続
休暇を計画しましょう！！

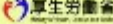
計画的な連続休
暇取得のススメ

例えば・・・○は夏季休暇、●は年次有
給休暇法定日とするなど8月以外のな
活用が考えられます

清水みなと祭り期間

8 August

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	

 厚生労働省

 静岡県

 静岡市

平成30年度地域特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（静岡県）
問い合わせ先：厚生労働省委託事業実施機関 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 静岡市東区新幸町6-1 TEL054-252-2110

年次有給休暇って何？

年次有給休暇は法律で定められた
労働者に与えられた権利です！

労働基準法において、労働者は、

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

この2点を満たしていれば年次有給休暇を取得
することができます

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

年次有給休暇の付与日数

通常の労働者の付与日数

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

選所定労働日数が4日以下かつ選所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

選所定労働日数	1ヶ月の 選所定労働日数	勤続年数							
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上	
4日	16日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

年次有給休暇を活用しましょう

計画的・効率的に働いて、年次有
給休暇を取得しましょう！

休暇を取って何をやる？
目的を持って、休暇を計画的
に取得すると、さらに充実し
た仕事と生活の調和が図れる
かもしれません



年次有給休暇のメリットは？

従業員の「心身の健康につながる」

「モチベーションが向上する」

休暇取得のメリット



平成28年度従業員アンケート結果より

年次有給休暇を活用して

私たちの地域を満喫しましょう

市内には観光・ホビーなど楽しめ
るところがいっぱいあります！

地域のイベントのほかにも休暇
を利用して地域を楽しみましょ
う。静岡市内にはここにある以
外にもリフレッシュできること
ろがたくさんあります。



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

Work Life Balance ワーク・ライフ・バランス

年次有給休暇を活用して家族・生活に満ちる！

夏は年次有給休暇 活用しませんか？

8月は夏季休暇に年次有給休暇をからめて長期休暇を取得してリフレッシュ。地域のイベント参加、施設利用、家族とふれ合う時間、自分のための時間をつくるなど仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現をはかりましょう。

歩くだけで「わくわくドキドキ」するまち

まちは劇場！
SHIZUOKACITY

厚生労働省 静岡県 静岡市

平成31年度「地域生活を活かした休暇取得推進のための環境整備事業（静岡県）」
問い合わせ先：厚生労働省観光政策課 観光振興部 日本プロフェッショナル・キャリア・カレッジセンター 静岡市観光局 観光部 観光課 電話：054-263-2110

8月は年次有給休暇を夏季休暇や祝日に絡めて、連続休暇を計画しましょう！！

計画的な連続休暇取得のススメ

例えば・・・○は夏季休暇、●は年次有給休暇の取得日とするなど8月はこんな活用が考えられます

清水みなと祭り期間						
8 August						
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	



Work Life Balance
ワーク・ライフ・バランス
仕事と生活の充実を図りましょう！

効率的に働いて



年次有給休暇

を活用しましょう！



DAIDOGEI
WORLD CUP IN SHIZUOKA



年次有給休暇を取得してみんなで11月の
大道芸ワールドカップin静岡を楽しもう！

厚生労働省委託事業 「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」
厚生労働省は、静岡市と連携を図りながら地域における休暇取得推進の働きかけをおこなっております

事業主の皆様へ 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

年次有給休暇の計画的付与制度とは？

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数分については、労使協定を結べば、計画的に休暇日数を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇取得の確実性が高まり、従業員にとっては予定していた活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員
5日 5日

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員
15日 5日

11月は年次有給休暇を土日祝日に絡めて、連続休暇を計画しましょう！！



例えば、○は年次有給休暇設定日とするなど11月はこんな活用が考えられます

大道芸ワールドカップ期間

11 November

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

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

静岡労働局
Shizuoka Labour Office

静岡市
Shizuoka City

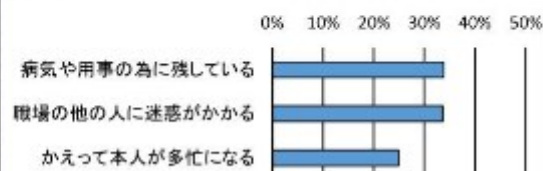
平成30年度地域4特性を活かした休職・休業等のための環境整備事業（静岡市）
問い合わせ先 厚生労働省静岡労働局 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 静岡市東区豊前8-1 JADEビル6F TEL054-262-2110

年次有給休暇の取得促進のために

昨年度の従業員へのアンケート調査結果より

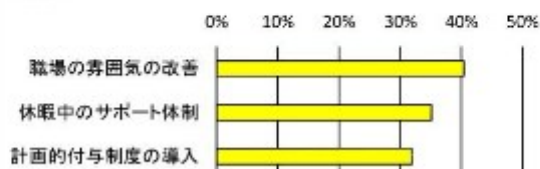
貴事業場で年次有給休暇が取得されにくい理由は？
（上位3回答）※複数回答

従業員



貴事業場で年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることは？（上位3回答）※複数回答

従業員



この結果からさらなる年次有給休暇取得促進のために必要な事は次の3点が考えられます。（参考として取組好事例も記載）

①経営トップがリーダーシップをとり、働き方・休み方の改革・仕組み作りを取組みましょう。
（休暇中のサポート体制の整備）

参考事例①-1

「一人三役」制度により、自分の担当外の業務を三役程度習得しておくことで、担当者の不在時や業務繁忙期に、自分の担当外の業務も担当可能。

↓成果↓

取組により、男女共に、長く働き続けて活躍できるようになった。「お互い様」の精神が従業員に浸透し、長期の休暇も誰もが心置きなく取得できるようになった。

参考事例①-2

管理職が自らの部署の「仕事しらべ」を徹底的に実施。全ての階層のスタッフの業務内容、コツなどをマニュアル化し、担当の不在時にも誰もが代行可能。

↓成果↓

取組後、残業時間が減少、年次有給休暇取得率が向上。離職率低下、妊娠による退職も減少。

②休暇を確実に取得できるよう計画的な休暇取得を推進しましょう。
（計画的付与制度の導入・休暇取得予定表の作成）

参考事例②-1

管理職が自ら特別休暇制度を率先して利用すると共に、取得計画を周囲の従業員に周知し、制度の利用を促進。

↓成果↓

休暇の取得率は年々向上し、制度の利用が浸透。

参考事例②-2

年度初めにそれぞれ休暇取得計画を策定。また、飛び石連休の間の平日等を全社の一斉年休取得日として設定。

↓成果↓

取組の結果、売上・利益を維持すると共に、従業員はその必要性・有用性を理解。

③休暇を取得しやすい雰囲気づくり・職場環境の改善を検討しましょう。
（定期的な労使の話し合いの機会を設定、休暇取得促進の呼びかけ）

参考事例③-1

毎年、残業削減、ワーク・ライフ・バランスの実現も含めた事業計画を全従業員で協力して作成し、毎年の決起集会の場で共有。

↓成果↓

応募者が増え、募集に費用をかけなくても人材が集まるようになり、定着率も向上した。

参考事例③-2

全体朝礼や経営会議等の場において、ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画の実現に向けた取組の重要性について繰り返し明言。

↓成果↓

取組により男女共長く働き続けて活躍できるようになった。休暇も心置きなく取得できるようになった。

お知らせ

働き方改革法案成立により、すべての会社で、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととなります。（平成31年4月から施行）

※●1年に5日以上有給休暇を自主的に取得している場合●年次有給休暇の計画的付与で5日以上付与される場合●「労働者自らの取得3日＋計画的付与2日」など計画的付与と自主的に取得した年次有給休暇の日数が5日に達する場合は時季を指定する必要はありません。

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

Work Life Balance ワーク・ライフ・バランス

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

秋は年次有給休暇 活用しませんか？

年次有給休暇を活用して家族・生活に潤いを！

DAIDOGEI WORLD CUP IN SHIZUOKA

年次有給休暇を取得してみんなで11月の
大道芸ワールドカップin静岡を楽しもう！



運動会



参観日



合唱祭

静岡市立小中学校の保護者のみなさま、
秋は **運動会・体育祭、保護者会・父母会、合唱祭**
などイベントがある学校もあります。年次有給休暇を活用
して、ぜひお子様の活躍を応援してください。

町内会・子ども会などの催し物やイベント
に積極的に参加して、地元地域との結び
つきを深めることも大切です。



歩くだけで「わくわくドキドキ」するまち

**まちは劇場！
SHIZUOKACITY**







計画的な連続休暇取得のススメ

秋は年次有給休暇を祝日に
絡めて、プラスワン連続休
暇を計画しましょう！！

10 October

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			

例えば・・・○は年次有給休
暇設定日とするなど秋はこ
んな活用が考えられます

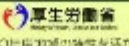
9 September

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

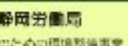
大道芸ワールドカップ期間

11 November

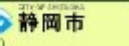
SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
			1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	



厚生労働省



静岡県



静岡市

平成30年度地域特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（静岡市）
問い合わせ先：厚生労働省委託事業実施機関 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 静岡市東区新率6-1 TEL054-252-2110

年次有給休暇って何？

年次有給休暇は法律で定められた
労働者に与えられた権利です！

労働基準法において、労働者は、

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

この2点を満たしていれば年次有給休暇を取得
することができます

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

年次有給休暇の付与日数

通常の労働者の付与日数

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

週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

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

※月以外の期間によって労働日数が定められている場合

年次有給休暇を活用しましょう

計画的・効率的に働いて、年次有
給休暇を取得しましょう！

休暇を取って何をします？
目的を持って、休暇を計画的
に取得すると、さらに充実し
た仕事と生活の調和が図れる
かもしれません



年次有給休暇のメリットは？

従業員の「心身の健康につながる」
「モチベーションが向上する」

休暇取得のメリット



年次有給休暇を活用して 私たちの地域を満喫しましょう

市内には観光・ホビーなど楽しめ
るところがいっぱいあります！

週末のイベントのほかに、休暇
を利用して地域を楽しみましょう。
静岡市内にはここにある以
外にもリフレッシュできるこ
ろがたくさんあります。





Work Life Balance ワーク・ライフ・バランス

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

秋は年次有給休暇 活用しませんか？



DAIDOGEI
WORLD CUP IN SHIZUOKA

年次有給休暇を取得してみんなで11月の
大道芸ワールドカップ in 静岡を楽しもう！





静岡市立小中学校の保護者のみなさま、
秋は **運動会・体育祭・保護者会・父母会、合唱祭**
などイベントがある学校もあります。年次有給休暇を活用
して、ぜひお子様の活躍を応援してください。

町内会・子ども会などの催し物やイベントに
積極的に参加して、地元地域との結びつ
きを深めることも大切です。



歩くだけで「わくわくドキドキ」するまち



まちは劇場！
SHIZUOKACITY



計画的な連続休暇取得のススメ



秋は年次有給休暇を夏季休暇
や祝日に絡めて、連続休暇を
計画しましょう！！



10 October

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			

例えば、●○は年次有給休暇
設定日とするなど秋はこんな
活用が考えられます

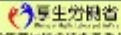
9 September

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

11 November

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	

大道芸ワールドカップ期間

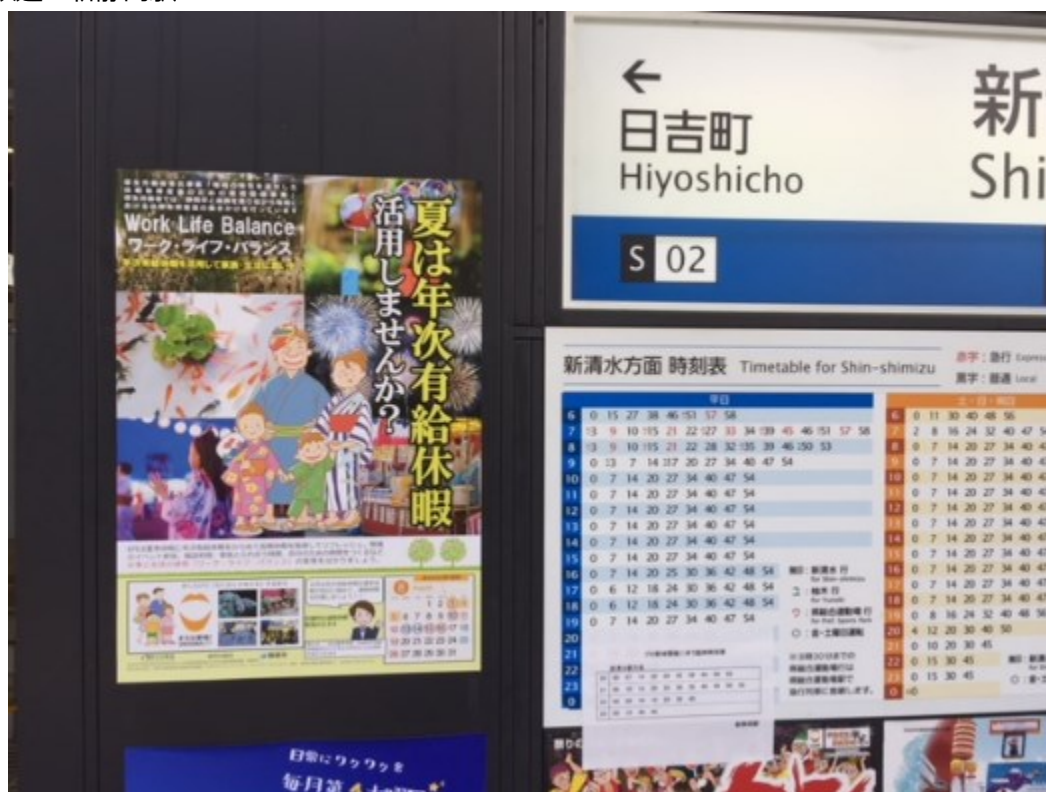




平成30年度は秋の特性を活かした休暇取得推進の環境整備事業（静岡市）
問い合わせ先：厚生労働省 労働政策課 労働環境部 労働環境課 日本プロフェッショナル・デベロップメント・カンパニー 株式会社 静岡市労働政策課B-1 TEL054-262-2110

ポスター掲示の様子
前期 8月夏期の呼びかけ

静岡鉄道 新静岡駅



静岡鉄道 音羽町駅



静岡駅地下通路



静岡鉄道草薙駅



ポスター掲示の様子

後期 11月大道芸ワールドカップ期間の呼びかけ

静岡鉄道 新静岡駅



コンビニエンスストア



静岡鉄道 長沼駅



静岡駅地下通路



2) 新聞広告掲載について

前期 休暇の取得呼びかけ広告を静岡新聞朝刊アステンに掲載（7月7日）

夏は年次有給休暇活用を

厚生労働省は静岡市と連携して「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行っている。8月は、例えば3日（金）に年次有給休暇を取得し、土日と合わせて連休として清水みなと祭りなど地域のイベントに参加したり、夏季休暇に年次有給休暇を絡めて長期休暇とし、家族と触れ合う時間や自分のための時間をつくったりすることを勧めている。長時間労働や休暇が取れない生活が常態化してしまうと、心身のリズムが崩れ生産性も落ちてしまう。ワーク・ライフ・バランスで人生を豊かにしよう。

厚生労働省事業委託機関 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会
静岡市葵区御幸町8-1JADEビル6F TEL.054-252-2110(FAX共通)

後期 休暇取得呼びかけ広告を静岡新聞朝刊アステンに掲載（10月6日）

**秋は有給休暇を活用して
地域イベントや家族との時間を楽しもう**

厚生労働省は静岡市と連携して「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行っている。秋は年次有給休暇を活用して子どもの学校行事や大道芸ワールドカップin静岡など地域のイベントに参加したり、祝日に絡めてプラスワン連続休暇としたりすることを勧めている。計画的に休暇を取得すると、仕事と生活の調和を一層図ることができるはず。家族とふれあう時間や自分のための時間をつくり、人生を豊かにしよう。

●セミナー「人生を楽しむ私の働き方」11/27(火)14:30～18:00 グランシップ6F(JR東静岡駅南口)入場無料。詳細は<http://www.jinzai-support.com>「新着情報コーナー」で。

厚生労働省事業委託機関 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会
静岡市葵区御幸町8-1JADEビル6F
TEL.054-252-2110(FAX共通)

3) 静岡市広報紙での呼びかけについて

前期、後期の2回 静岡市広報紙「静岡気分」に休暇取得呼びかけを掲載した。

「静岡気分」8月号（7月発行）



年次有給休暇を 活用しましょう

暑い夏は年次有給休暇を取得して、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現を図りましょう。また休暇を活用して自治会のイベント、催しなどへ積極的に参加し、地域との結びつきを深めましょう。市では厚生労働省と連携し、地域における休暇取得促進の働きかけを行う「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行い、仕事と生活の調和を図る環境づくりを支援しています。 問 企画課 ☎221-1240

「静岡気分」11月号（10月発行）



※上記の「年次有給休暇」

ワーク・ライフ・バランスの実現を！ 年次有給休暇を活用しましょう

秋は年次有給休暇を積極的に活用して家族や仲間と紅葉や旅行を楽しんだり、地域のイベントに参加したり、自分のための時間を作ったりしましょう。市は、厚生労働省と連携して「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行い、ワーク・ライフ・バランスを図る環境づくりを支援しています。

問 企画課 ☎221-1240

4) ラジオでの広報について

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

5) インターネットの活用について

- ・周知リーフレットを事業実施機関 本事業ホームページに掲載

前期

The screenshot displays the IIPCC website interface. On the left, a sidebar lists services such as '新入社員研修' (New Employee Training), 'コーチング' (Coaching), 'リーダー研修' (Leader Training), '営業研修' (Sales Training), 'EQ' (Emotional Quotient), '人生相談' (Life Counseling), '協賛社・特約店' (Sponsor/Preferred Store), and '人材力開発・研修' (Human Resource Development/Training). The main content area features a header with the IIPCC logo and the text '早稲30年 恵みの恵みを得た休職取得促進のための取組' (Early Rice 30th Anniversary: Measures for promoting leave acquisition). Below this, there are several sections with images and text, including '年次有給休暇 活用促進' (Annual Paid Leave Promotion) and 'Work-Life Balance' (Work-Life Balance). The website is designed with a clean, professional layout, using a mix of green and blue colors.

後期



他機関へのリンク

静岡労働局ホームページ



- ◎医療労務管理支援事業について
 - ▶ [ふじのくに医療勤務環境改善支援センター\(静岡県\)](#)
- ◎地域の特性を活かした休暇取得推進のための環境整備事業
 - ▶ [平成30年度地域の特性を活かした休暇取得推進のための環境整備事業\(静岡市\)](#)
- ◎中小企業相談支援事業について

大道芸ワールドカップ公式ホームページ（大道芸ワールドカップ事務局との連携）



- FM-Hi! シティエフエム静岡
- 静岡新聞社アットエス(@S)
- 静岡市内のグルメ、シネマ、イベント情報満載。
- エスパルスドリームプラザ
- 厚生労働省委託事業「地域の特性を活かした休暇取得促進事業」

2.事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関するヒアリング・働きかけ

(1) 事業場訪問概要

1) 訪問時期

平成 30 年 7 月から 12 月

2) 訪問事業場

- ・市内事業場 100 か所
- ・本年度新規訪問事業場 16 社 昨年度訪問事業場 84 社
- ・可能な限り静岡市の業種の規模分布割合に基づき訪問
- ・事業場規模（従業員数）だけでなく男女・正規非正規人数についても確認

3) 働きかけの内容

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

4) 訪問者

- ・労務関係の法令及び制度について専門的知識を持つ者（社会保険労務士）。

5) 面談者

- ・各事業場の事業主、もしくは人事労務管理者等

6) 訪問事業場

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

訪問事業場リスト

		業種	従業員	正規	非正規	非正規割合	男性	女性	女性割合	住所1	訪問日	取得率 %
1		小売り・卸売り	7	4	3	43%	3	4	57%	清水区	7月5日	10
2		建設	520	433	87	17%	457	63	12%	駿河区	7月12日	20
3	新規	小売り・卸売り	12	11	1	8%	10	2	17%	葵区	7月12日	50
4		建設	35	35	0	0%	28	7	20%	駿河区	7月12日	15
5	新規	建設	8	1	7	88%	6	2	25%	駿河区	7月12日	57
6	新規	サービス	15	9	6	40%	13	2	13%	駿河区	7月12日	20
7	新規	サービス	200	100	100	50%	40	160	80%	駿河区	7月18日	40
8	新規	飲食・宿泊	30	20	10	33%	9	21	70%	駿河区	7月18日	30
9		建設	53	50	3	6%	48	5	9%	駿河区	7月18日	50
10	新規	サービス	25	10	15	60%	13	12	48%	清水区	7月18日	30
11	新規	その他	10	10	0	0%	10	0	0%	駿河区	7月18日	50
12		小売り・卸売り	2650	530	2120	80%	530	2120	80%	葵区	7月19日	25
13		製造	815	665	150	18%	617	198	24%	駿河区	7月20日	53
14		製造	5	1	4	80%	1	4	80%	葵区	7月20日	-
15		小売り・卸売り	23	21	2	9%	18	5	22%	葵区	7月20日	30
16		建設	14	13	1	7%	6	8	57%	葵区	7月20日	30
17		医療・福祉	260	160	100	38%	69	191	73%	葵区	7月20日	60
18		飲食・宿泊	358	88	272	76%	107	251	70%	清水区	7月25日	45
19		その他	100	20	80	80%	20	80	80%	清水区	7月25日	35
20		その他	80	17	63	79%	48	32	40%	清水区	7月25日	-
21	新規	飲食・宿泊	19	1	18	95%	1	18	95%	清水区	7月25日	-
22		建設	7	7	0	0%	5	2	29%	清水区	8月1日	50
23		製造	114	109	5	4%	103	11	10%	葵区	8月6日	45
24		製造	12	9	0	0%	6	3	25%	葵区	8月7日	25
25		医療・福祉	295	195	100	34%	118	177	60%	駿河区	8月7日	42
26		建設	28	27	1	4%	25	3	11%	葵区	8月8日	15
27	新規	小売り・卸売り	32	32	0	0%	26	6	19%	葵区	8月9日	25
28		小売り・卸売り	7	6	1	14%	7	0	0%	駿河区	8月9日	50
29		小売り・卸売り	10	8	2	20%	5	5	50%	葵区	8月9日	50
30		小売り・卸売り	60	59	1	2%	57	3	5%	葵区	8月30日	75
31		小売り・卸売り	11	2	9	82%	6	5	45%	葵区	8月30日	-
32	新規	小売り・卸売り	47	40	7	15%	40	7	15%	駿河区	8月30日	-
33	新規	製造	24	24	0	0%	23	1	4%	駿河区	8月30日	40
34		製造	200	170	30	15%	90	110	55%	駿河区	8月30日	60
35		小売り・卸売り	730	190	540	74%	140	690	95%	葵区	9月14日	30
36		製造	1080	990	90	8%	972	108	10%	葵区	9月14日	15
37		医療・福祉	30	20	10	33%	2	28	93%	駿河区	9月14日	40
38		小売り・卸売り	120	61	59	49%	48	63	53%	葵区	9月19日	20
39		サービス	11	7	4	36%	11	0	0%	清水区	9月19日	70
40		小売り・卸売り	4	3	1	25%	2	2	50%	清水区	9月19日	5
41		飲食・宿泊	32	12	20	63%	12	20	63%	清水区	9月19日	10
42		小売り・卸売り	5	1	4	80%	1	4	80%	清水区	9月21日	20
43		その他	5	4	1	20%	4	1	20%	清水区	9月21日	50
44		小売り・卸売り	3	3	0	0%	2	1	33%	清水区	9月21日	10
45	新規	サービス	25	25	24	96%	20	5	20%	駿河区	9月25日	50
46		小売り・卸売り	220	214	6	3%	132	88	40%	駿河区	9月25日	40
47		小売り・卸売り	90	65	25	28%	27	63	70%	駿河区	9月25日	20
48		小売り・卸売り	60	45	15	25%	36	24	40%	駿河区	9月26日	40
49		その他	45	45	0	0%	40	5	11%	葵区	9月26日	55
50		飲食・宿泊	40	29	11	28%	12	28	70%	駿河区	9月26日	25

51		建設	6	3	3	50%	5	1	17%	清水区	9月27日	42
52		製造	3	2	1	33%	1	2	67%	清水区	9月27日	30
53		建設	22	21	1	5%	18	4	18%	清水区	9月27日	25
54		サービス	66	27	39	59%	28	38	58%	清水区	9月28日	75
55		製造	60	38	22	37%	39	21	35%	清水区	9月28日	50
56		サービス	299	119	180	60%	90	209	70%	葵区	10月1日	100
57		製造	150	132	18	12%	60	90	60%	駿河区	10月11日	50
58		製造	8	6	2	25%	5	3	38%	駿河区	10月11日	50
59		飲食・宿泊	10	1	9	90%	3	7	70%	葵区	10月11日	10
60		医療・福祉	24	18	6	25%	0	24	100%	駿河区	10月11日	30
61		小売り・卸売り	7	4	3	43%	1	6	86%	葵区	10月23日	10
62		サービス	700	450	250	36%	350	350	50%	葵区	10月23日	50
63		小売り・卸売り	7	4	3	43%	1	6	86%	葵区	10月23日	70
64		飲食・宿泊	95	50	45	47%	36	59	62%	葵区	10月23日	25
65		飲食・宿泊	5	3	2	40%	3	2	40%	駿河区	10月23日	10
66		小売り・卸売り	35	29	6	17%	27	8	23%	葵区	10月24日	40
67		サービス	35	26	9	26%	18	17	49%	清水区	10月25日	30
68		小売り・卸売り	10	10	0	0%	8	2	20%	葵区	10月25日	20
69		サービス	163	39	124	76%	97	66	40%	葵区	10月25日	40
70		製造	68	60	8	12%	59	9	13%	葵区	10月25日	60
71		小売り・卸売り	130	105	25	19%	91	39	30%	清水区	10月26日	15
72		飲食・宿泊	6	1	5	83%	4	2	33%	清水区	10月26日	15
73		小売り・卸売り	3	3	0	0%	2	1	33%	清水区	10月26日	10
74		医療・福祉	43	23	20	47%	29	14	33%	清水区	10月26日	57
75		小売り・卸売り	94	92	2	2%	65	29	31%	清水区	10月30日	40
76		サービス	150	115	35	23%	120	30	20%	駿河区	10月30日	20
77		小売り・卸売り	5	2	3	60%	2	3	60%	葵区	10月31日	80
78		医療・福祉	260	250	10	4%	78	182	70%	駿河区	11月1日	25
79		医療・福祉	15	8	7	47%	7	8	53%	葵区	11月1日	50
80		サービス	6	4	2	33%	3	3	50%	葵区	11月1日	-
81		建設	12	11	1	8%	8	4	33%	駿河区	11月1日	30
82		医療・福祉	250	127	123	49%	50	200	80%	清水区	11月26日	30
83		サービス	65	33	32	49%	19	46	71%	葵区	12月4日	20
84		サービス	7	5	2	29%	3	4	57%	葵区	12月7日	45
85		その他	240	130	110	46%	190	50	21%	葵区	12月7日	40
86	新規	サービス	13	3	10	77%	3	10	77%	駿河区	12月10日	80
87	新規	サービス	4	4	0	0%	1	3	75%	葵区	12月10日	20
88		医療・福祉	98	48	50	51%	30	68	69%	葵区	12月12日	20
89		製造	128	123	5	4%	65	63	49%	清水区	12月12日	20
90		小売り・卸売り	90	46	44	49%	43	47	52%	葵区	12月12日	65
91		製造	110	81	29	26%	100	10	9%	葵区	12月13日	65
92		その他	97	80	17	18%	80	17	18%	駿河区	12月13日	20
93		製造	15	6	9	60%	2	13	87%	駿河区	12月13日	10
94		製造	73	65	8	11%	39	34	47%	清水区	12月17日	45
95		製造	30	28	2	7%	20	10	33%	駿河区	12月17日	50
96		その他	6	5	1	17%	3	3	50%	葵区	12月18日	50
97		サービス	254	232	22	8.7%	183	71	28%	清水区	12月20日	50
98		製造	607	450	157	25.9%	157	450	74%	清水区	12月20日	50
99	新規	建設	18	16	2	11%	14	4	22%	清水区	12月21日	20
100	新規	サービス	12	9	3	25%	4	8	67%	駿河区	1月11日	48

(2) ヒアリング・働きかけ概要

①経営側の休暇への意識

企業規模にかかわらず経営者側は従業員の休暇について意識・配慮している。

従業員の休暇については常に意識している。と答えた事業場がほぼ全体を占める。

主な意見

- ・意識はしている。年次有給休暇の義務化など、今はまだ制度になっていないが、注視している。(建設、300人以上)
- ・意識はある。トップ（社長）からの指示で休暇を取れるように考えている。
(サービス、100～299人)
- ・経営者側としては意識している。健康経営の取組み（静岡県ホワイト事業所認定証の宣言）も行っており、今年度も継続している。
(小売・卸売、300人以上)
- ・経営者側としては意識している。全社の年休取得率 60%を目標としている。
(製造、300人以上)
- ・意識はしているし、現代では大切という事も分かっている。
(飲食・宿泊、19人以下)
- ・休暇への意識はしている。経営者側としては、効率的に働いて年休は取得してほしいと考えている。(小売・卸売、20～99人)
- ・近年は休暇についての意識が高くなっている。(サービス、100～299人)
- ・現在、経営者側では従業員私生活の充実のために休暇を意識し考えているが、業種的に休暇取得がなかなか進まない面もある。(医療・福祉、100～299人)
- ・従業員の休暇については意識している。従業員からの申請は尊重している。
(医療・福祉、100～299人)
- ・働き方改革の一環として、休暇についても意識している。(製造、20～99人)
- ・本年度も従業員の休暇取得は意識しているし、全社で年休取得を推進している。
(製造、300人以上)

②休暇取得状況

年次有給休暇の取得率は事業場ごと開きがあるが、30～50%代のところが多い。

一概に規模（従業員数）が大きい事業場の取得率が高いとはいえず、規模が小さい事業場でも高い取得率がみられる。これは経営者側の意識、従業員の意識、業種など様々な要素が絡んでいる。

大手企業であっても業務多忙で休暇が取れない（従業員が取らない）事業場がある。

規模ごとに取得率を比べてみると、あくまで平均値ではあるが、どの事業場規模も同程度の

取得率となった。

業種別では飲食・宿泊業が最も取得率が低く、続いて建設と小売・卸売業の取得率が低くなっている。このあたりは人手不足との関係があるようである。

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

③年次有給休暇の計画的付与制度 活用・取組について

今回は昨年から継続訪問した事業場がほとんどだったため、計画的付与について知っている事業主が昨年同様多かった。

また知っている事業主で制度を活用している、活用したいとの意見も増加となった。

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

全業種規模	取得率平均	計画的付与知っていた	活用している・したい	休暇への取組をしている
28年度	35%	41%	37%	52%
29年度	36%	77%	39%	60%
30年度	38%	84%	41%	65%

計画的付与制度についての主な意見

- ・この制度については、以前から知っている。が職种的に難しいところがあり活用していない。今後についても未定である。(飲食・宿泊、20～99 人)
- ・制度については、この訪問で説明を受けて知っているが、活用はしていない。こういった制度も活用していきたいと考えるが、現場工程が雨などでずれ込むこともあり、難しい。(建設、20～99 人)
- ・制度については知らなかった。活用もしていない。本日説明を受けたが、業种的にむずかしい。(飲食・宿泊、19 人以下)
- ・夏休みに続けて 1 日計画付与予定。(建設、20～99 人)
- ・制度については知らなかった。説明を受け、休暇取得促進のためにこういった制度も検討していきたい。(小売・卸売、20～99 人)
- ・昨年同様、計画的付与制度を活用している。年間 5 日間を計画的付与に割り当て、ライン(グループ)ごとにラインを止め、一斉に休暇を取っている。(製造、100～299 人)
- ・付与制度については昨年聞いたが、活用していない。業种的に難しいと思う。(小売・卸売、19 人以下)
- ・個人別で計画休暇を推進中。(その他、20～99 人)
- ・制度については知っていたが、活用はまだしていない。客先があることなので、なかなか活用は難しい。(建設、20～99 人)

- ・個人別付与制度を活用している。(月1日以上、計画的に個人希望にあわせて年次有給休暇取得)(飲食・宿泊、20~99人)
- ・昨年、計画的付与制度について聞いて、メリットなども理解している。まだ検討の段階である。(サービス、20~99人)
- ・計画的付与制度は知っているが、現在活用はしていない。配送、営業など部署ごとに多忙な時期のピークが異なること、また客先の都合も考慮しなければならないため、全社一斉に休暇を取得することは難しい。従業員個人が希望した時に自由に取れるようにしている。次年度、強制付与が施行されるため取得率が上がらなければ、計画的に付与していく事を検討している。(小売・卸売、20~99人)
- ・昨年同様、活用している。年間5日間の一斉付与方式。(製造、20~99人)
- ・昨年度聞いたが、まだ活用していない。今後検討していきたいと考えている。
(小売・卸売、100~299人)
- ・計画的付与制度については知っていたが、活用はしていない。活用はした方が良いとわかっている、将来的に考えていきたい。(サービス、100~299人)
- ・活用している。(個人別付与方式)年休の年間の計画表を作成し取得している。各部署間ですり合わせをし、極端に人がいない状況にならないようにしている。
(医療・福祉、19人以下)
- ・計画的付与制度については知らなかった。将来的にはこういった制度を取り入れていきたい。(建設、19人以下)

④すでに取り組んでいる休暇取得促進策・環境整備について

休暇の取りやすい環境を考えている事業主が多く見受けられた。

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

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

主な取組・意見

- ・四半期に最低1日は年次週休休暇を取得する、特に土日等所定休日に絡めて連休を取得することを推奨している。(小売・卸売、19人以下)
- ・休暇取得率が伸びないので、社内調査をしたが、その結果、理由で最も多いのが遠慮していることがわかった。そのあたりの対策もしていきたい。(サービス、100~299人)
- ・5年ごとにリフレッシュ休暇奨励。地域イベント、子供の夏休み・行事での年休取得は奨励。結婚した時は特別休暇を付与など継続実施中。(製造、300人以上)
- ・正規従業員が休暇を取ることに對する職場の雰囲気は悪くない。非正規はシフト制で個人ごとに休暇を取っている。(その他、100~299人)

- ・休暇を取得しにくい雰囲気では無い。ただし、事務系は休暇取得が進んでいるが、営業職は客先の都合に合わせるためなかなか取得が進まない。

(小売・卸売、20~99 人)

- ・休暇については、取得しやすい雰囲気はある。時には管理職も協力しているし、管理職も率先して休暇を取るように考えている。(小売・卸売、100~299 人)
- ・記念日休暇(結婚、誕生日、家族の記念日などなんでも良い)を設定している。

(サービス、100~299 人)

- ・従業員の年次有給休暇取得に関しては、取引先(派遣先)にも理解・同意を、いただいております、休暇が取りやすい環境であると思う。(サービス、19 人以下)
- ・休暇を取得しやすい環境ではある。(ただ、なかなか率先して休暇を取得していない)

(サービス、19 人以下)

- ・従業員が急に休暇を取った場合、同僚がフォローしているが、基本的にひとり一担当なので、なかなか完全なフォローができない。今後の課題である。(建設、20~99 人)
- ・誕生日月またはその翌月に年休取得推奨。5、10、15 年の勤続年数別特別休暇(リフレッシュ休暇)支給。(医療・福祉、100~299 人)
- ・トップ自ら休暇をとり、部下が休暇を取得しやすい雰囲気作りをしている。

(サービス、100~299 人)

⑥その他

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

また、9 月後半ぐらいから、年次有給休暇義務化についての意見が目立つようになり義務化への意識が高くなってきたことがうかがえた。

その他としての経営者・管理職の主な意見

- ・継続して人材の多能工化を意識して訓練・教育をしている為、年休取得で穴が開いても、別の人間がカバーできる体制がある。(製造、100~299 人)
- ・会社としては、出来る限り所定休日に絡めて年次有給休暇を取得してもらい、リフレッシュして仕事に臨んでほしいと考えている。(小売・卸売、19 人以下)
- ・当業界はどうしても繁忙期と閑散期の差が大きい。年休は閑散期にとることが多くなる。業務に支障が出なければ年休を取得する事は良いことと考える。

(小売・卸売、20~99 人)

- ・休暇を取得しやすい雰囲気づくりを意識している。家族の為などでの休暇の取得を呼びかけたりしている。昨年も言ったが、生産性の向上のため機械化、AI 化が進むのは良いが、やはり対人間という、一番肝心な部分の対応が無くなるのは良くない。

特に介護業界などでは思いやりが大切である。(医療・福祉、100～299 人)

- ・決して休暇が取りにくい雰囲気では無いが、従業員がなかなか休もうとしない。管理側から呼びかけをして、休めるときはしっかり休んでもらいたい。

(建設、19 人以下)

- ・業種的に振替休日を取ることが多いため、年次有給休暇の取得はどうしても少ない傾向にある。(建設、19 人以下)
- ・今後は、いかに営業職に休暇を取ってもらう(取らしてあげる)ことを検討していきたい。

(小売・卸売、20～99 人)

- ・常に人手不足の状況は変わらない。またパートアルバイトがほとんどであるが、人材の性格・性質など人格には気を使っている。外国人等も雇う事があるが、採用は慎重に行っている。(小売・卸売、19 人以下)
- ・相変わらず、人手不足である。経営側としてはできる限り従業員の希望を聞くように努めているが、なかなか満足に休暇を取らせてあげられない。

(飲食・宿泊、20～99 人)

- ・業務の効率化、生産性の向上などを経営側は意識し、なるべく休暇をとりやすくし、残業を減らすなど、改善に努めており、良くなっていると思う。

(サービス、20～99 人)

- ・来年度からの有給休暇取得の義務化については、対応を考えていきたいと思う。

(小売・卸売、100～299 人)

- ・年次有給休暇の義務化に関しては、年間 6 日間の計画休暇を推進しているので、そういったことで対応していきたいと考える。(小売・卸売、20～99 人)
- ・休暇を取得した従業員のフォローアップ、業務の効率化等を考え、ワーク・ライフ・バランスの実現ができることが理想と考えている。(サービス、100～299 人)
- ・休暇取得は個人に任せているが、健康のため、自分のため、子供のため、家族のため年休を取得して、モチベーションを上げてもらった方が、結果的に良いと思っている。

(製造、20～99 人)

- ・マルチジョブ(多能職)を取り入れ、休暇の取りやすい環境を整えている。法改正により、働き方改革の一環として、年次有給休暇の 5 日間取得義務化になる。
今すでに 5 日以上取得している従業員は良いと思うが、そうで無い従業員については対応を考えてかなければならない。(医療・福祉、20～99 人)

- ・来年度からの年次有給休暇義務化は承知しているが、振替休日の未消化、残業なども含めていろいろ検討していかなければならない。(建設、19 人以下)
- ・慢性的な人手不足は変わらず、従業員はもっと休暇をとりたいかもしれない。

(医療・福祉、100～299 人)

- ・来年度からの年次有給休暇 5 日間義務化は承知している。時季指定など管理側で、どのように休暇を取ってもらうか検討していこうと考えている。(サービス、100～299 人)

表紙側

折り込み側

50

3.ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの実施について

(1) 実施概要

開催日時

平成 29 年 11 月 27 日（火） 14：30～18：00

会場

グランシップ交流ホール

参加者

静岡市の企業経営者や従業員、学生・保護者の方など

内容

・厚生労働省・静岡市・静岡新聞社 合同開催

総合司会 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 影山貴子

・構成

第 1 部 採用力向上セミナー（企業対象）

主催 静岡新聞社 14：30～15：15

・講演（講師 長崎一郎）（45 分）

テーマ「実践編！採用を成功させるために企業が今すぐ取り組むこと」

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

主催 厚労省・静岡市 協力 静岡新聞社 15：30～18：00

・基調講演（講師 安藤哲也）15：30～16：30（60 分）

テーマ「ワーク・ライフ・バランスがある人生とは？」

・交流会（ファシリテーター 犬塚協太）

ワールドカフェ 3 ラウンド 16：30～18：00（90 分）

テーマ「ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして～企業と学生の対話～」

入場者数 115 名（企業 42 名、学生 70 名、その他 3 名）

シンポジウムの様子



(2) シンポジウムの周知・広報

①シンポジウムチラシ作成・配布

- ・事業主団体・会報誌、勉強会等にて配布
- ・静岡市内の大学・専門学校、図書館等市内公共施設に配布（静岡市企画課）
- ・企業訪問にて直接配布
- ・静岡新聞社主催、静岡労働局主催就職ガイダンス・セミナーなどイベントにて配布

シンポジウムチラシ



企業・学生参加型セミナー
人生を楽しむ私の働き方 入場無料
 WORK LIFE BALANCEについて一緒に考えよう
 日時 平成30年11月27日(火) 14:30~18:00
 会場 グランシップ 6階 (交流ホール他)
 対象 事業主・人事担当者、管理職・一般職従業員、保護者・学生

※本セミナーは第1部(採用・採用向上)と第2部(ワーク・ライフ・バランス)の2部構成となります。
 第1部は14:30~15:15(45分)、第2部は15:30~16:30(60分)です。
 第1部は「採用・採用向上」をテーマに、第2部は「ワーク・ライフ・バランス」をテーマに、それぞれの内容が異なります。

第1部 採用・採用向上
 講師 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会
 講師 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会
 講師 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会

第2部 ワーク・ライフ・バランス
 講師 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会
 講師 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会
 講師 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会

プログラム(予定)

14:00 第1部 開場・受付開始

14:30 第1部 採用・採用向上セミナー開始

15:15 第1部 終了

15:30 第2部 ワーク・ライフ・バランス シンポジウム開始

16:30 第2部 終了

会場アクセス

会場は、静岡市中央区のグランシップ6階です。最寄りの駅は、静岡駅です。会場までのアクセスは、以下の通りです。

① 静岡駅より徒歩10分
 ② 静岡駅より徒歩15分
 ③ 静岡駅より徒歩20分

参加申込

お申し込みは、以下の通りです。お申し込みは、以下の通りです。

FAX (申込用紙) 054-252-2110 E-mail: mousou@1102@yahoo.co.jp

※FAXの場合は、お申し込みの用紙を添付してください。

※E-mailの場合は、お申し込みの用紙を添付してください。

※お申し込みの用紙は、以下の通りです。

お申し込みの用紙は、以下の通りです。

シンポジウムチラシ配布枚数詳細は下表による。

配布先	枚数
犬塚座長	100
静岡市	150
労働局	80
静岡県	500
大学・専門学校	1,000
企業訪問/面接会等	1,500
商工会議所	13,200
静岡県経営者協会	650
清水商工会	1,500
連合静岡	400
するが企画観光局	100
中小企業中央会	100
県社労士会	20
経済同友会	20
静岡新聞社	600
予備	80
合計	20,000

②新聞広告

・10月6日 静岡新聞朝刊アステン

秋は有給休暇を活用して
地域イベントや家族との時間を楽しもう



厚生労働省は静岡市と連携して「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行っている。秋は年次有給休暇を活用して子どもの学校行事や大道芸ワールドカップin静岡など地域のイベントに参加したり、祝日に絡めてプラスワン連続休暇としたりすることを勧めている。計画的に休暇を取得すると、仕事と生活の調和を一層図ることができるはず。家族とふれあう時間や自分のための時間をつくり、人生を豊かにしよう。

●セミナー「人生を楽しむ私の備き方」11/27(火)14:30～18:00 グランシップ6F(JR東静岡駅南口)入場無料。詳細は<http://www.jinzai-support.com>「新着情報コーナー」で。

厚生労働省事業受託機関
日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会
静岡市葵区御幸町8-1 JADEビル8F
☎054-252-2110(FAX共通)

10/6(土)・7(日)葵区で開催! お庭の完成見学会
ドッグランのあるサークルガーデン
エクステリア&ガーデン専

無料カ
オーダ

「立っ
ころに
ものを
研究し

③静岡市からの広告

・静岡市広報紙「静岡気分」11月号（10月発行）



●企業・学生参加型セミナー
 時 11/27(火)、14:30～18:00
 所 グランシップ 内 ワーク・ライフ・バランス
 基調講演、交流会など 講 安藤哲也氏
 人 200人(無料) 申 電話かFAXで、日本ブ
 ロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協
 会 ☎・FAX252-2110へ[11/16(金)まで・職
 業(会社経営者、管理職、一般職、学生、その
 他)も記入・多数抽選]

④その他の広告

・静岡ビジネスレポート 11月号



人生を楽しむ私の働き方
 企業・学生参加型セミナー。第一部は
 企業向けの「採用力向上セミナー」、第二部
 は企業、学生向けのワーク・ライフ・バラ
 ンスシンポジウム。
 11月27日(火) 14時30分～18時
 グランシップ
 (静岡市駿河区東静岡2-3-1)
 長崎一朗氏(日本プロフェッショナル・
 キャリア・カウンセラー協会)ほか
 無料
 厚生労働省ほか
 委託事業実施機関は日本プロフェッショ
 ナル・キャリア・カウンセラー協会
 ☎054-2522110

⑤インターネットでの広報

・事業実施機関の本事業ホームページにシンポジウム告知とチラシ掲載

■ リーダー研修

■ 営業強化研修 課題解決

■ EQ

■ 人事考課

■ 脳特性・特性適性心理検査

■ メルマガ登録・解除

企業・学生参加型セミナー「人生を楽しむ私の働き方」 入場無料

11月27日(火) 14:30~18:00 グランシップ6階

第1部 採用力向上セミナー 講師 長崎一朗

第2部 WLBシンポジウム 基調講演 講師 安藤哲也

ワールドカフェ 犬塚恒太

対象 第1部: 事業主・人事担当者・管理職 第2部: 事業主・人事担当者・管理職、一般社員・学生・保護者

参加お申込みはFAXまたはメールで(下のチラシの裏面をご参照ください: クリックすればPDFが出ます)



プログラム(予定)

14:30 第1部 基調・基調講演

15:00 第1部 採用力向上セミナー(講師: 長崎一朗) (45分)

15:15 第1部 休憩 (15分)

15:30 第2部 基調講演 (講師: 安藤哲也) (45分)

15:45 第2部 休憩 (15分)

16:00 第2部 ワールドカフェ (講師: 犬塚恒太) (45分)

16:15 第2部 休憩 (15分)

16:30 第2部 基調講演 (講師: 安藤哲也) (45分)

16:45 第2部 休憩 (15分)

17:00 第2部 基調講演 (講師: 安藤哲也) (45分)

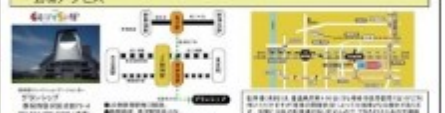
17:15 第2部 休憩 (15分)

17:30 第2部 基調講演 (講師: 安藤哲也) (45分)

17:45 第2部 休憩 (15分)

18:00 第2部 基調講演 (講師: 安藤哲也) (45分)

会場アクセス



参加申し込み 申し込みはFAXまたはメールで(下のチラシの裏面をご参照ください)

FAX: 054-252-2110 E-mail: kousaku@shizuoka-bizreport.jp

〒420-0801 静岡県静岡市東区藤原2-3-1 静岡ビジネス社

NPO/特定非営利活動法人 日本プロフェッショナル・キャリアカウンセラー協会

地域の特性を活かした休職取得促進のための環境整備事業(静岡市)

JIPCC静岡支部受託実績

社長ブログ

SBSラジオ

「長崎一朗の仕事のコツ」放送中

CEO BLOG ▶

・静岡ビジネスレポート セミナー情報ページ

ホーム | サイトマップ | ポリシー

静岡ビジネスレポート

静岡のセミナー・イベント情報なら 静岡ビジネス社

お電話・FAXでのお問い合わせも受け付けています

TEL 054-288-8131 平日9:00~19:00

FAX 054-288-8211 24時間受付

お問合せフォーム 24時間受付

いいね! 273 シェア ツイート

HOME

ビジネスレポートとは

会社概要

広告掲載について

購読申込について

セミナー情報

概要 ▶ セミナー一覧にみる

人生を楽しむ私の働き方

開催日 2018年11月27日(火) 14:30

会場 静岡市駿河区東藤原2-3-1 グランシップ

講師 長崎一朗氏(日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会)ほか

全席 無料

主催 厚生労働省、静岡県労働、静岡市、静岡新聞

URL

企業・学生参加型セミナー。第一部は企業向けの「採用力向上セミナー」、第二部は企業、学生向けのワーク・ライフ・バランスシンポジウム。委託事業実施機関は日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会054-252-2110

ホーム > セミナー情報 > 人生を楽しむ私の働き方



富士通/働き方変革

101冊だけで終わらない「次のステップ」の取り組み。ありたい姿を実現する4ヶ月のトライアルとは

Business Report 購読について

定期購読について | 最新号 1冊購入

あなたの会社を取材します

(3) シンポジウム アンケート集計結果

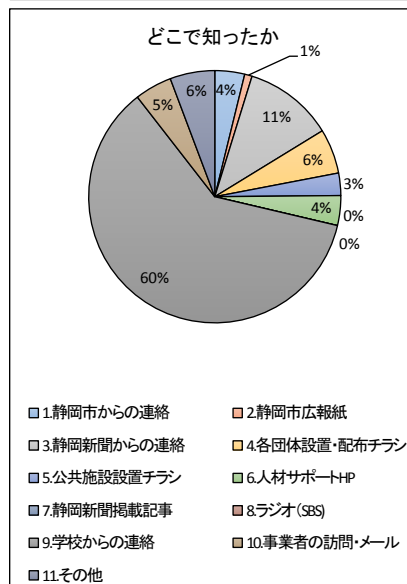
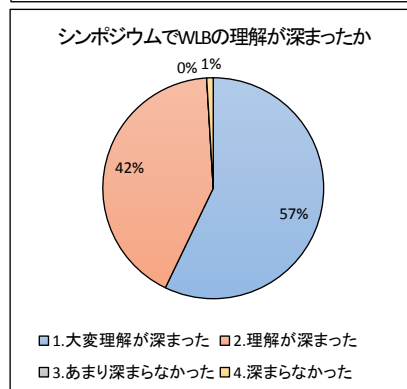
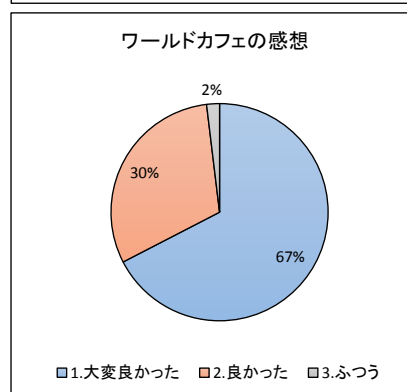
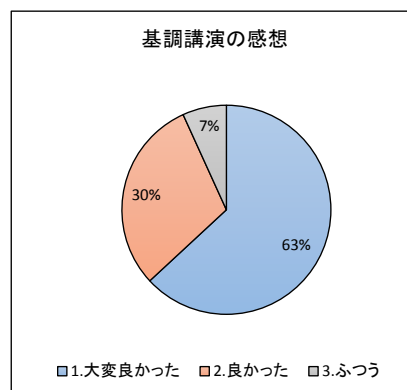
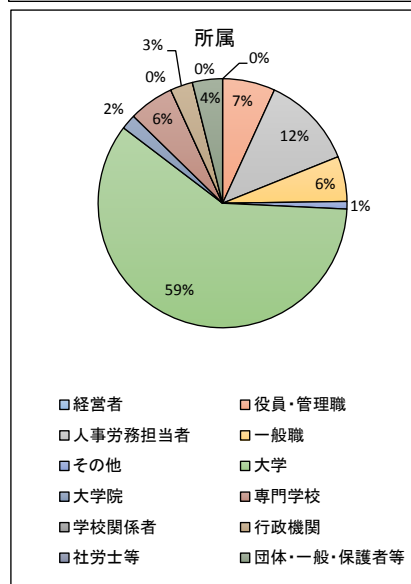
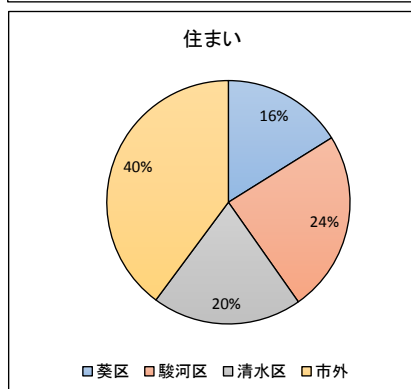
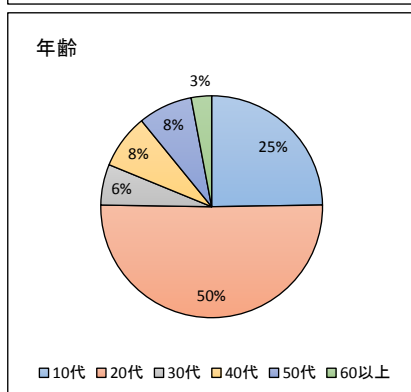
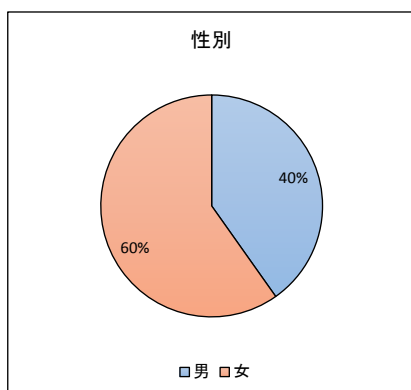
①参加者内訳

シンポジウム アンケート集計		人数（人）	割合（％）	
提出数（2部出席者115人中）		106	91%	
性別	男	41	40%	
	女	61	60%	
年齢	10代	25	25%	
	20代	52	50%	
	30代	6	6%	
	40代	8	8%	
	50代	8	8%	
	60以上	3	3%	
住まい	葵区	17	16%	
	駿河区	26	24%	
	清水区	21	20%	
	市外	42	40%	
所属	企業	経営者	0	0%
		役員・管理職	7	7%
		人事労務担当者	13	12%
		一般職	6	6%
		その他	1	1%
	学校	大学	61	59%
		大学院	2	2%
		専門学校	6	6%
		学校関係者	0	0%
	その他	行政機関	3	3%
		社労士等	0	0%
		団体・一般・保護者等	4	4%

②参加者の感想

基調講演の感想	1.大変良かった	65	63%
	2.良かった	31	30%
	3.ふつう	7	7%
	4.あまり良くなかった	0	0%
	5.良くなかった	0	0%
ワールドカフェの感想	1.大変良かった	71	67%
	2.良かった	32	30%
	3.ふつう	2	2%
	4.あまり良くなかった	1	1%
	5.良くなかった	0	0%
シンポジウムでWLB の理解が深まったか	1.大変理解が深まった	60	57%
	2.理解が深まった	44	42%
	3.あまり深まらなかった	0	0%
	4.深まらなかった	1	1%
どこで知ったか	1.静岡市からの連絡	4	4%
	2.静岡市広報紙	1	1%
	3.静岡新聞からの連絡	12	11%
	4.各団体設置・配布チラシ	6	6%
	5.公共施設設置チラシ	3	3%
	6.人材サポートHP	4	4%
	7.静岡新聞掲載記事	0	0%
	8.ラジオ（SBS）	0	0%
	9.学校からの連絡	65	60%
	10.事業者の訪問・メール	5	5%
	11.その他	6	6%

③回答グラフ



④参加者の意見・要望

参加者の意見・要望等

- ・ "安藤さんの話すすべてに深い感銘を受けた！まず実行。(男性、30代、一般職) "
- ・ 今まで自分の将来について家庭と仕事のバランスについて考えることがなかったので、それについて深く考えることができるいい機会になりました。(男性、20代、学生)
- ・ 話し合う時間がすこし足りない。面白い話が聞けてよかった。(女性、20代、学生)
- ・ ローテーションがしっかりとできなかった。2、3回目と同じメンバーでの討議だった。より多くのかたの意見を聞きたかった。(男性、20代、学生)
- ・ 「コミュニケーションを自分ではできる」そう思っていました。しかし、世代がちがう、国籍が違う、考え方が違う、という点で話し合いを思うようにできていないことに気づくことができました。(男性、10代、学生)
- ・ 企業の方々はもちろんなのですが、学生で先輩というかたにも交流する機会があるのはとても良いことだと思いました。(男性、20代、学生)
- ・ これまでWLBについて考える機会があったが、新たな価値観をまた身に着けることができた。このような集会は、何回もまた必ず実施すべきだと思った。(男性、20代、学生)
- ・ 多くの人の意見を聞くことができ、また知る事、伝える事ができた。ひとつのテーブルでの話し合いの時間がもっとほしかった。(女性、10代、学生)
- ・ 安藤さんのお話を聞いて、私は今まで何かの為に何かを犠牲にしていたことに気づいて良かったです。また、これからもこのような会に参加したいと思います。(女性、10代、学生)
- ・ 良い方向に変わりたい気持ちは皆にあるがどうすればいいのかわからない人が多い。(不明)
- ・ 語り合える場の大切さに気が付きました。趣味や自分の人生を大切にしようと思いました。(女性、10代、学生)
- ・ WLBが自分の将来をいい方へ向ける考え方という事がわかった。(男性、10代、学生)
- ・ 仕事と家庭の両立や仕事の取り組み方などについて考え方などがわかった。(男性10代学生)
- ・ 今の企業に変わってほしいと思った議論だけど、詳しく知りたい事が多くあったので深く知ることができて良かった。話す時間と場所をもっと多く欲しかった。(男性、10代、学生)
- ・ もっと多くの企業のかたと交流を深めたいと思いました。(男性、20代、学生)
- ・ WLBをうまくとるには自分や他人、すべての人を思いやり、愛をもって生活していく事が大切なのだと気が付きました。(男性、20代、学生)
- ・ WLBで寄せ鍋が印象に一番残りました、自分も寄せ鍋に多く入れられたらな、と思いました。(男性、10代、学生)
- ・ 時間が短かった。企業側のかたと本音でフラッと話せたのはとてもありがたかった。AIに仕事が取られてしまうのではないかと不安だったが、企業側は人間性を見ていることがわかり安心した。がんばろうと思った。(女性、10代、学生)

- ・ いろんな企業で求められている人材やどういう風に新人社員に寄り添うかなど、知らなかったことを知ることができた。(女性、10代、学生)
- ・ WLBを考える良い機会になった、実際に企業のかたの意見を聞けて良かったです。(女性、20代、学生)
- ・ 自分に合った働き方ができる職場が増えていって自分の人生を楽しめたらいいな、と思った。今までの”あたりまえ”を変えていけるような世の中になってほしい！(女性、10代、学生)
- ・ 企業のかたの話が大変参考になりました。(女性、10代、学生)
- ・ 企業の人たちや他学生と交流できてよかった。(女性、20代、学生)
- ・ WLBは人それぞれだということ。お肉がいっぱい入っている鍋もあれば野菜がいっぱい入っている鍋もある。WLB（寄せ鍋）に絶対はないという事を学びました。(女性、10代学生)
- ・ たくさんの学生や企業の方々と意見交換ができて貴重な経験だった。(女性、20代、学生)
- ・ 普段話す機会のない方達とお話しができて良かった。(女性、20代、学生)
- ・ いろいろな意見が聞けたので良かった。(女性、20代、学生)
- ・ 「おじさん化」の表現が面白いと思いました。(女性、20代、学生)
- ・ 企業の方々とは普段なかなかお話しができないので、参加できてとても良い機会になりました。(女性、20代、学生)
- ・ いろいろな立場の人の考えを知ることができて良かったです。(女性、20代、学生)
- ・ 安藤さんの講演は2回目でしたが、改めて、自分の人生を充実させるために何が重要なのかを考えることができました。(女性、20代、学生)
- ・ 人事担当者として何のために働き方改革なのか考えなければならない。(男性40代、人事)
- ・ WLBという言葉は、言うは易く行うは難し、と思っていたが、言動次第で変われるのかもしれないと思った。(男性、20代、行政機関)
- ・ 今まで、雇用者側が変わらなければWLBの実現は無理と思っていたけれど、安藤さんの話を聞いて自分の人生のバランスは自分で決めるのだと思えた。(女性、40代、行政機関)
- ・ 講演の内容は、今後の日本がより豊かになっていくために必要なことであり、日本人の多くがこのような考えになれば、また違った成長ができると思いました。(男性、30代、管理職)
- ・ 学生さんの生の声を聴くことができ良かったです。(女性、30代、人事労務担当)
- ・ 学生の皆さんの考えや意見を聞くことができ参考になりました。(女性、20代、人事労務)
- ・ 学生が静かだった。話す人と話さない人の差があった。(女性、20代、人事労務担当)
- ・ WLBについて考えたことがなかったが、生活するうえでも仕事をする上でも自分の人生何を大切にしたいのか見つめなおすことも大切だなと考えさせられました。(女性、30代、人事)
- ・ 今回は学生のかたが多数来場していたので、生の話を聞けて本当に良かったです。来年も参加したいと思います。(男性、40代、人事労務担当)
- ・ 学生との会話から現在の考え方を知ることができた。(男性、40代、人事労務担当)

4.事業に関するアンケート調査の実施について

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

1) 調査時期

- ・調査票配布・・・平成 30 年 11 月下旬～12 月初旬
- ・回収・集計・・・平成 30 年 12 月初旬～平成 31 年 1 月末まで

2) 調査対象

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

3) 調査方法

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

4) 回収率向上方策

- ・本事業のアンケートという事を明確にするため、前後期の事業場用リーフレットを同封。
- ・記述式の設問を可能な限り選択式に変更。
- ・締切日までに回答が無い場合は、電話等で督促。
- ・送付封筒デザインを工夫（厚生労働省文字を大きく）。
- ・アンケート送付用封筒に協力機関名の記載。
- ・事業場訪問したところは、可能な限りお会いした方に許可を得て担当者へ直接送付。

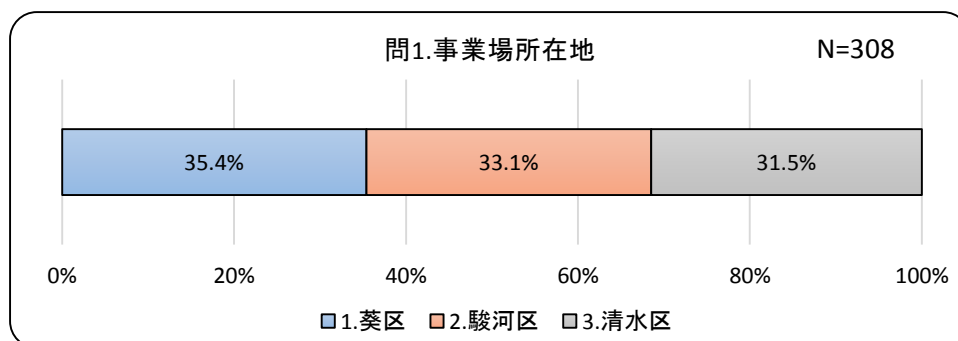
5) 調査結果

- ・回収数 事業場 308 回収率 20.5% (昨年度 291 19.4% 一昨年度 255 17.0%)
従業員 730 回収率 16.2% (昨年度 719 15.9% 一昨年度 667 14.8%)
訪問事業場 回収数 32 (昨年度 25 一昨年度 20)

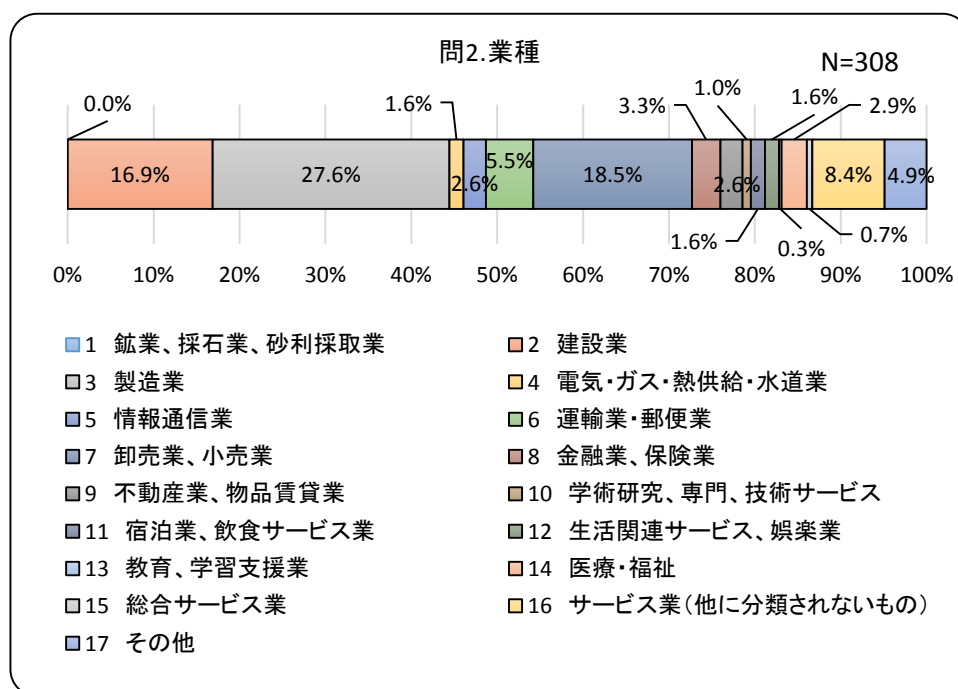
(1) 事業場 平成 30 年度アンケート集計結果

I 貴事業場の概要について

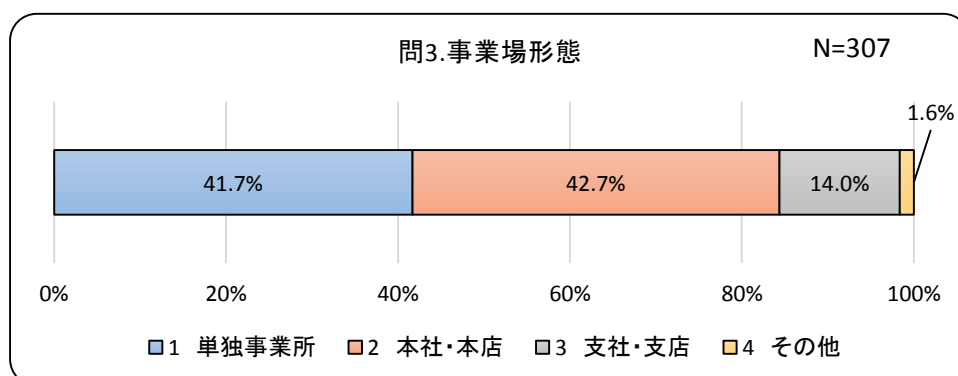
問 1 貴事業場の所在地はどちらですか。(あてはまるもの 1 つに○)



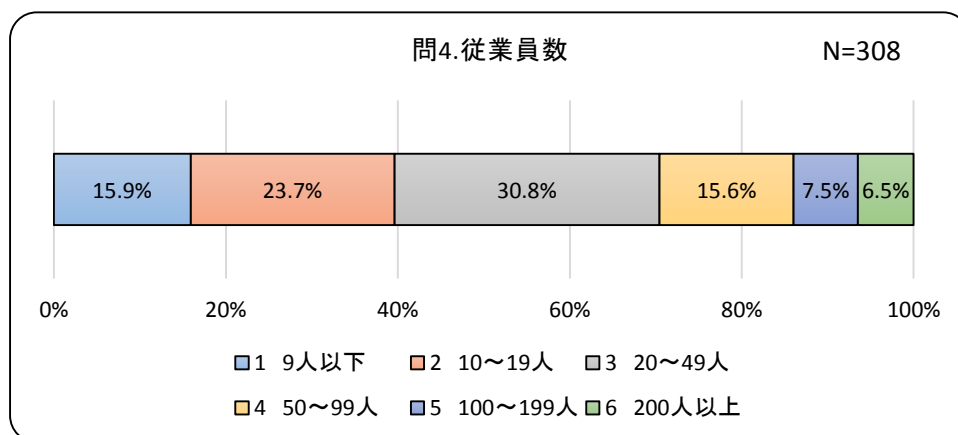
問 2 貴事業場の業種について (あてはまるもの 1 つに○)



問 3 貴事業場の形態 (本店／支店別) (あてはまるもの 1 つに○)

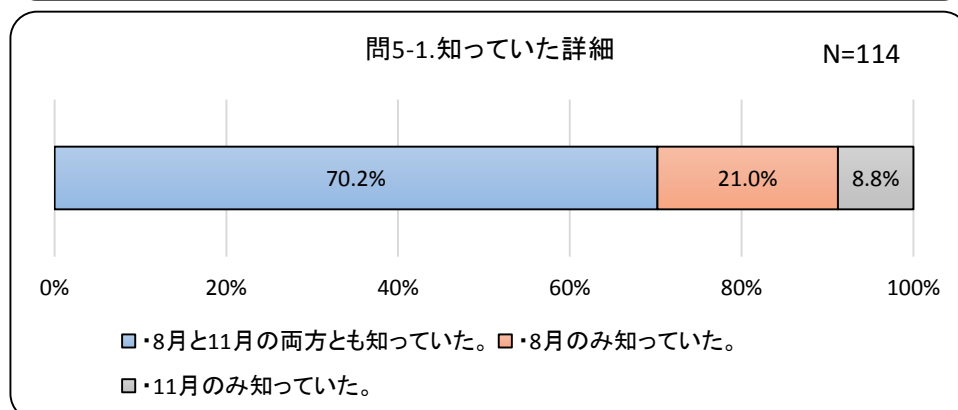
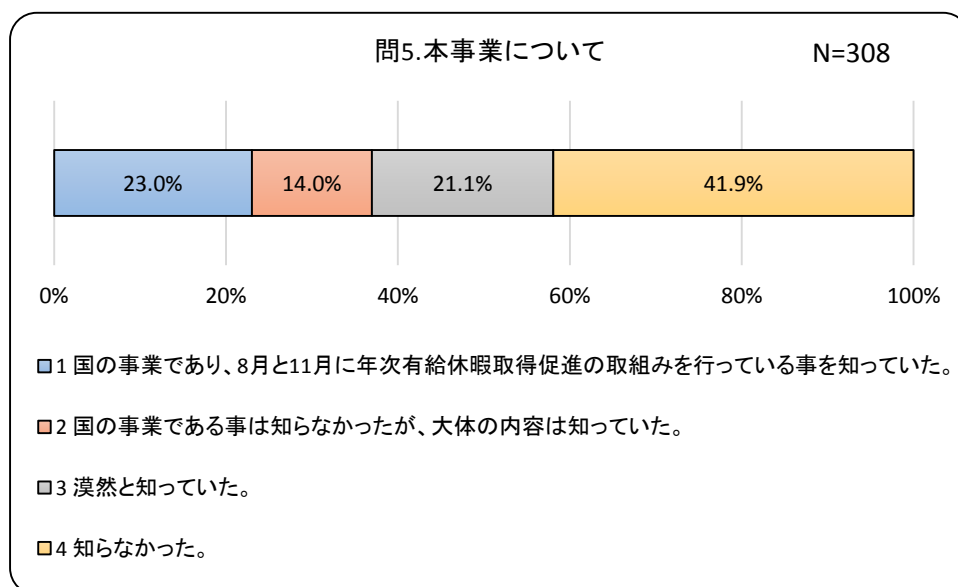


問 4 貴事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）平成 30 年 12 月 1 日現在
（あてはまるもの 1 つに○）



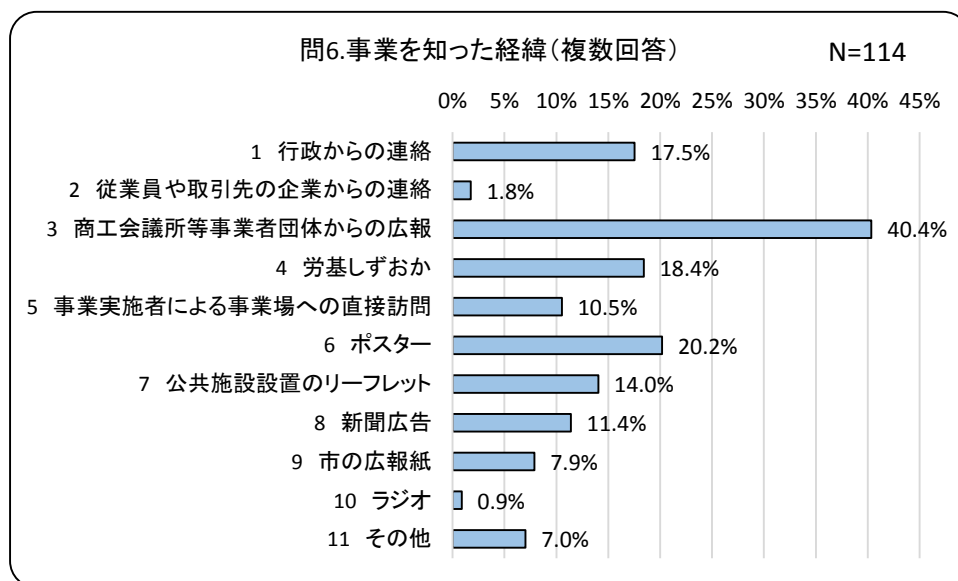
Ⅱ 「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」について

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



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

どのような経緯でお知りになりましたか。(あてはまるものすべてに○)



その他の内容

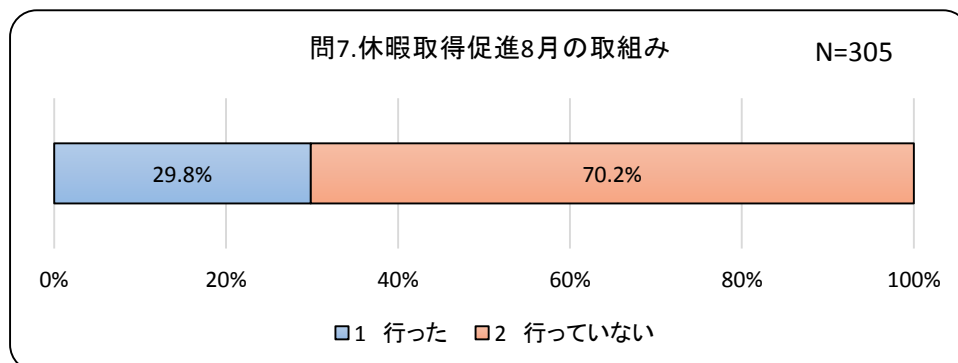
昨年のアンケート。

別会社からの情報。

社会保険労務士から。

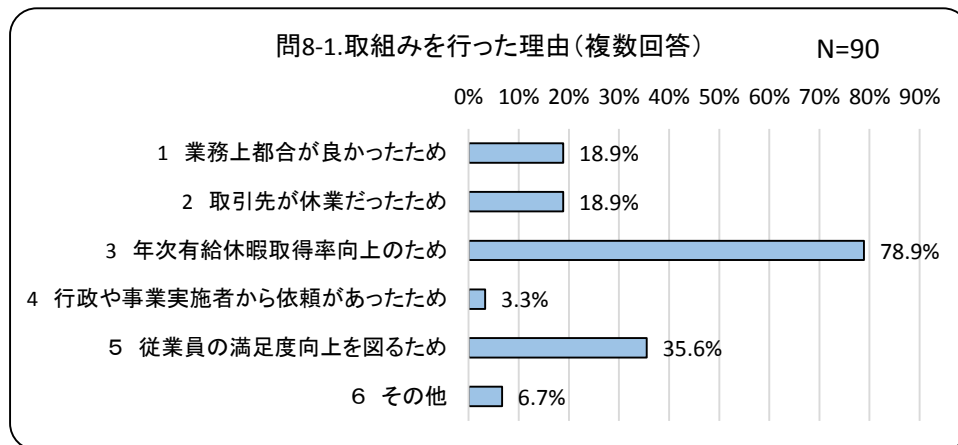
インターネット。

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



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

① 当該取組を行った理由



その他の内容

計画付与。

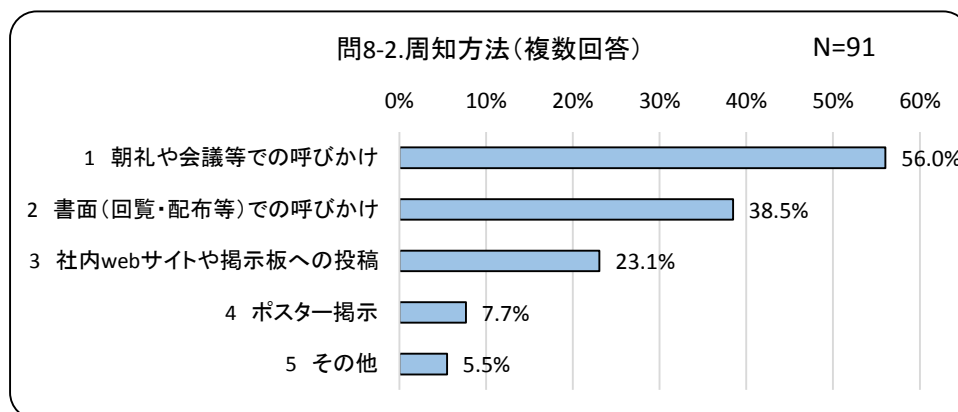
元々当社にある制度の活用。

従業員の家族に合わせて。

プレミアムフライデー。(半日単位)

6～9月,特別休暇3日と有休の連続休暇推奨。

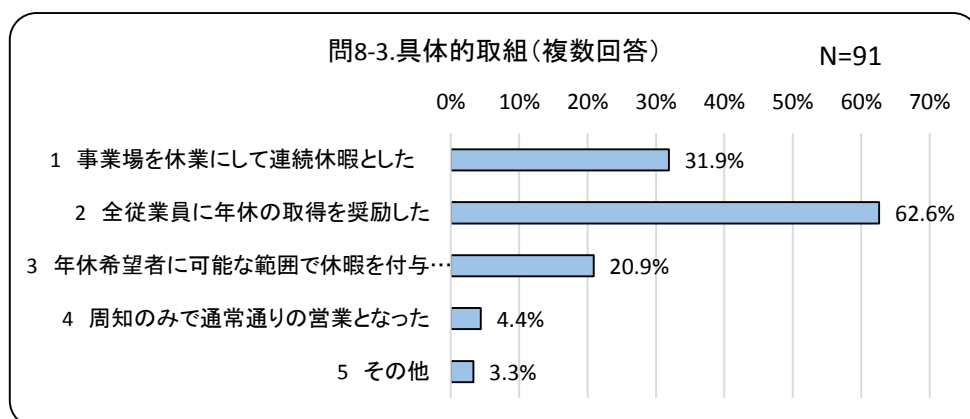
② 従業員への周知方法



その他の内容

社内カレンダー。

③ 具体的取組



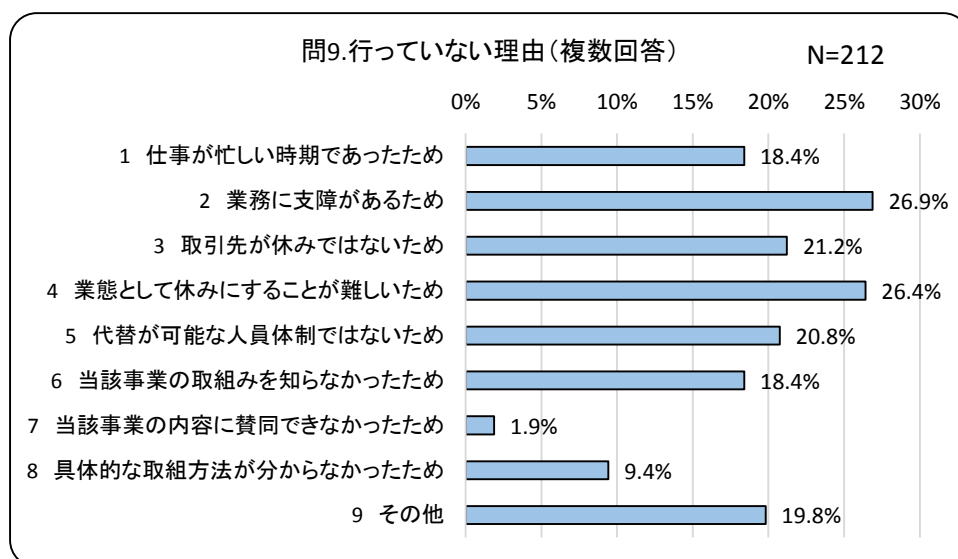
その他の内容

年度始めに連続休暇取得スケジュール表を作成している。

年次有給休暇とは別に特別休暇として夏季休暇を付与している。

プレミアムフライデー。(半日単位)

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



その他の内容

夏季休暇がある為。

会社として年間を通した取組みをしている為。

有休は普段から適切に取得している為。

すでに計画有休制度を実施中。

行わなくても自発的に休暇を取っている為。

自由に休暇を取ることができるため。

社員が希望しないため。

閑散期のため休暇取得は各人それなりにしている為。

各人が予定に合わせて調整しているため。

社員の都合もある為。

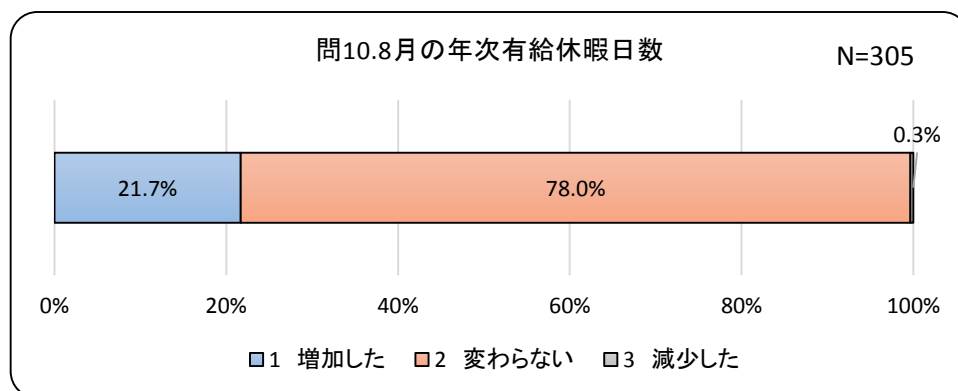
すでに社員は有給休暇を使っており、また取得を奨励している。

システムを知らなかった。

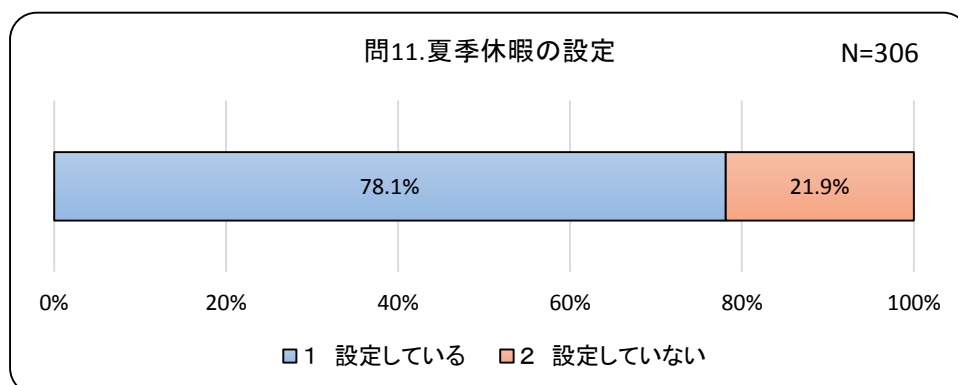
派遣で、それぞれ別の就業先へ出ているので各自で夏休みを取得する為。

業務上取得が可能で希望がある場合、その社員は取得しています。

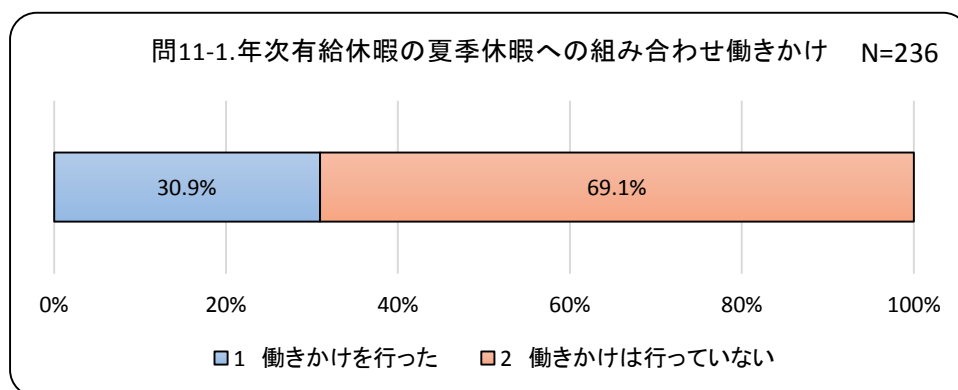
問 10 貴事業場では、8月の年次有給休暇の取得日数は、昨年同時期と比較してどのように変化しましたか。(あてはまるもの1つに○)



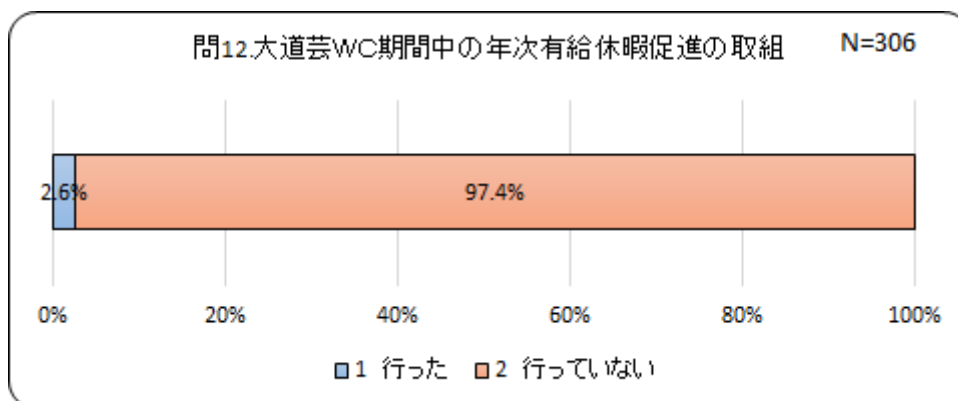
問 11 貴事業場では、年次有給休暇とは別に夏季休暇を設定していますか。(あてはまるもの1つに○)



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



問 12 貴事業場では、大道芸ワールドカップの期間（11月1日～4日）に年次有給休暇取得促進に向けて、何らかの取組を行いましたか。(あてはまるもの1つに○)



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

① 当該取組を行った理由（複数回答）

- | | |
|----------------------|---|
| 3 年次有給休暇取得率向上のため | 5 |
| 4 行政や事業実施者から依頼があったため | 1 |
| 未回答 | 2 |

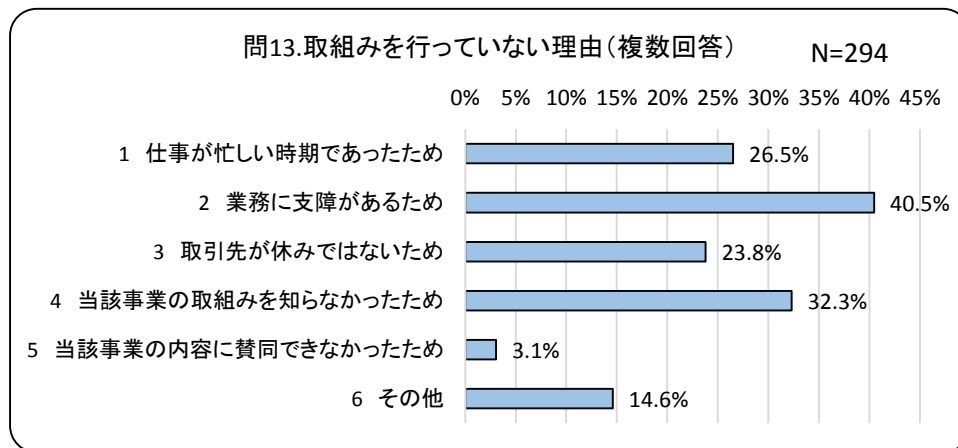
② 従業員への周知方法（複数回答）

- | | |
|----------------------|---|
| 1 朝礼や会議等での呼びかけ | 2 |
| 2 書面（回覧・配布等）での呼びかけ | 1 |
| 3 社内 web サイトや掲示板への投稿 | 2 |
| 未回答 | 2 |

③ 具体的取組（複数回答）

2 全従業員に年次有給休暇の取得を奨励した 6
未回答 2

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



その他の内容

会社として年間を通した取組みをしている為。

現状でも有休はとりやすく充分であるため。

特に理由なし。

社員の都合で休暇を取ればよいと思っていたから。

全国グループ会社と就業規則が同一のため、等事業所単独では推進しにくい。

すでに計画有休制度を実施中。

カレンダーどおり。

システムを知らなかった。

従業員よりその期間の取得希望が無い。

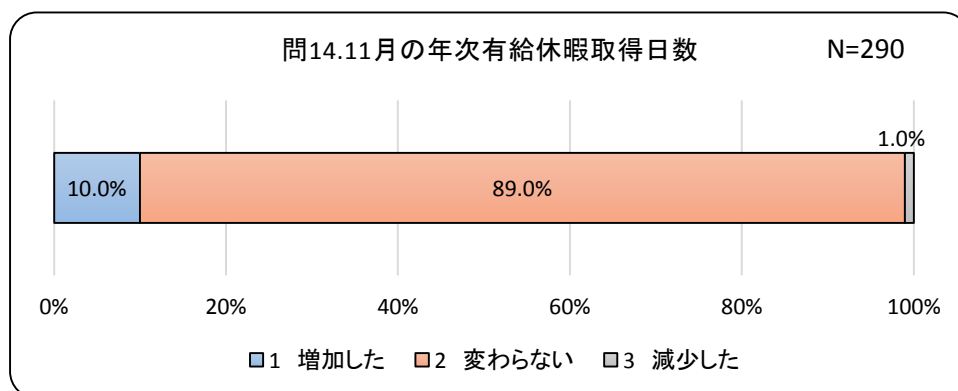
一般事業主行動計画として3か月に一度の有給休暇取得を促進している為。

会社の規定に基づき運営している。

人材不足の為。

もともと休日の多い月だったので。

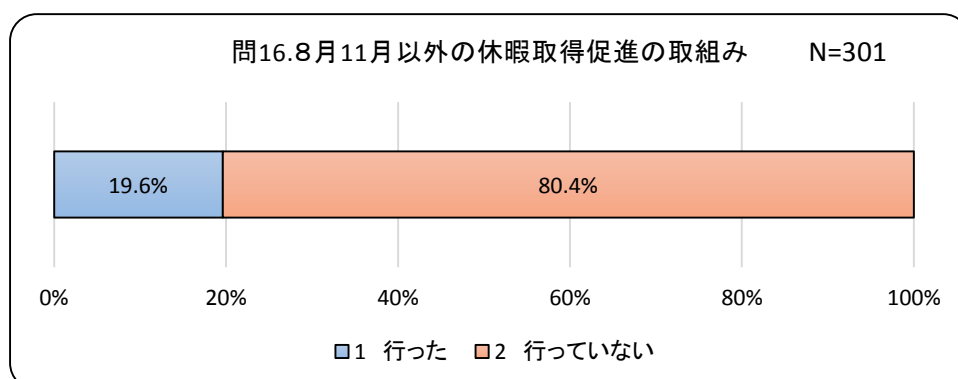
問 14 貴事業場では、11 月の年次有給休暇の取得日数は、昨年同時期と比較してどのように変化しましたか。（あてはまるもの 1 つに○）



問 15 11月1日～4日の休暇取得状況についてご記入ください。

11月		延べ数	事業場数	平均（人）
1日（木）	1. 休暇取得者（公休含む）	893	270	3.3
	2. うち、一日の年次有給休暇取得者数	307	270	1.1
	3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数	145	270	0.5
2日（金）	1. 休暇取得者（公休含む）	3248	269	12.1
	2. うち、一日の年次有給休暇取得者数	384	269	1.4
	3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数	180	269	0.7
3日（土 祝日）	1. 休暇取得者（公休含む）	14632	268	54.6
	2. うち、一日の年次有給休暇取得者数	249	268	0.9
	3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数	10	268	0.0
4日（日）	1. 休暇取得者（公休含む）	12691	268	47.4
	2. うち、一日の年次有給休暇取得者数	325	268	1.2
	3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数	3	268	0.0

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

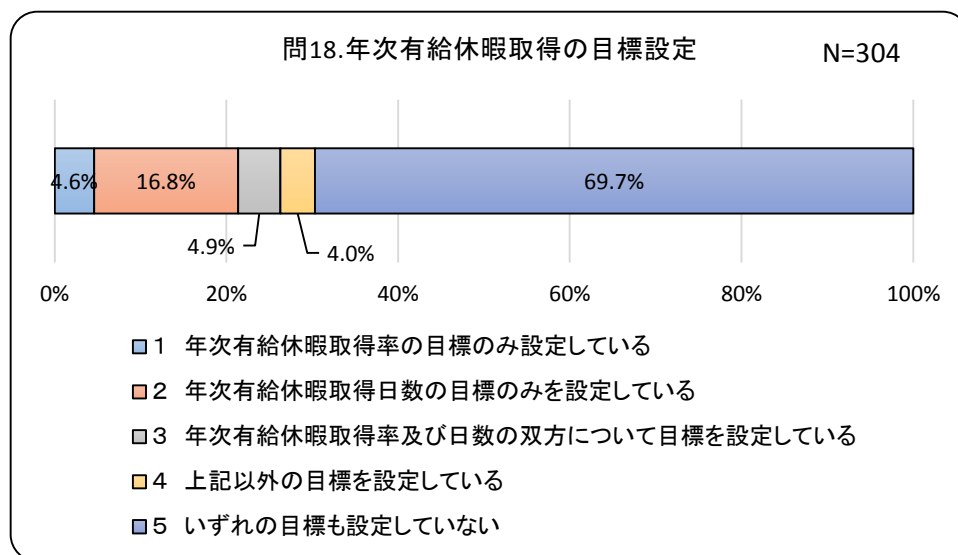


Ⅲ 年次有給休暇の取得状況について

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

回答数	267
平均取得率	43%
最少	0%
最大	100%

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



上記以外の目標（具体的に）

前年実績を明示し計画的取得を推進。

3 か月に 1 日の取得。

余暇の趣味（たとえば旅行）や家族の思い出の時間は大切にしてほしいと伝えている。

夏休（特別休暇）の取得目標を定めている。

夏期、電力節約のため 3 日間。

前年繰越分完全取得。

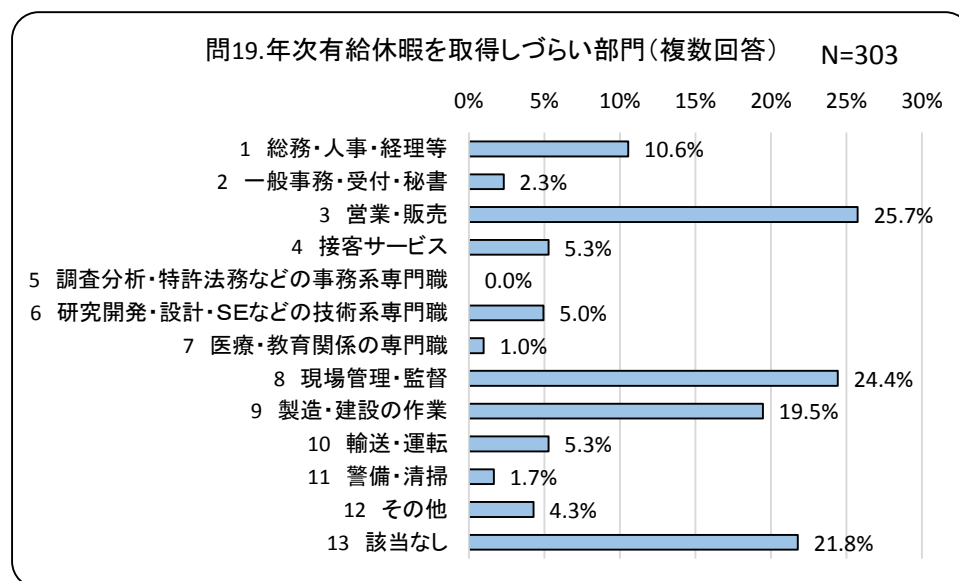
上下期に分けて連続休暇を取得する。連続休暇以外の日は毎月 1 回休暇を取得する。

土曜割当休暇を実施している。

社員の業務都合に任せてある。

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

(あてはまるもの全てに○)

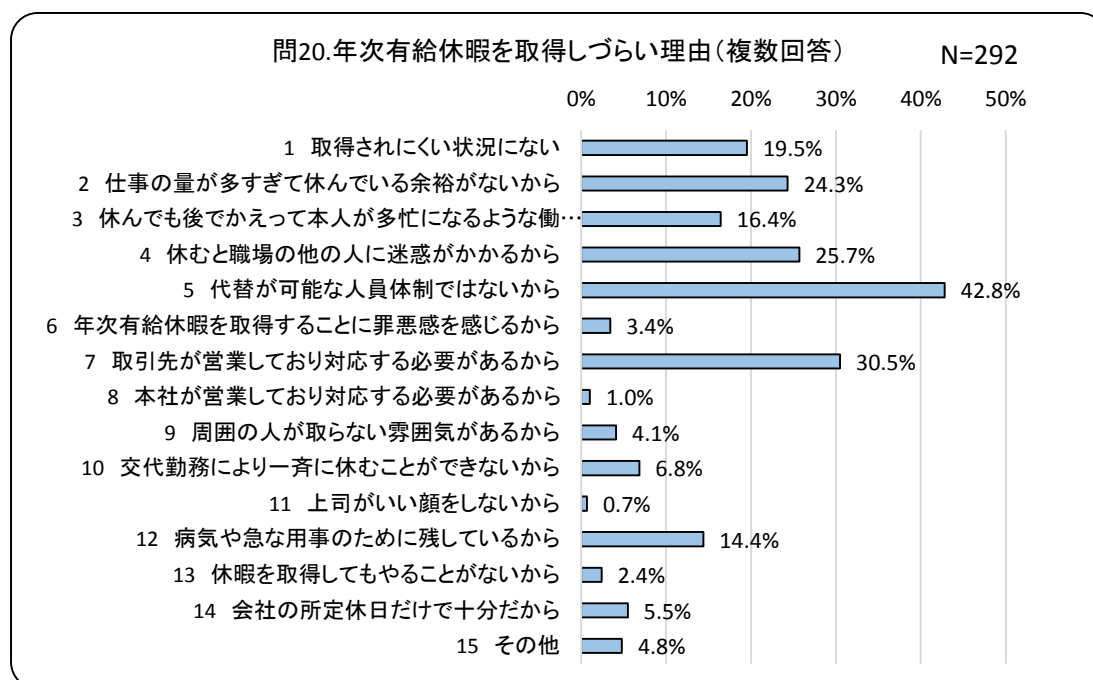


その他の内容

保守・メンテナンス 生産計画作成 客先での作業 介護職
入所施設の支援員 教員 分析技術職 デザイン部門

問 20 貴事業場で年次有給休暇が取得されにくいのはどのような理由によると思われますか。

(あてはまるもの全てに○)



その他の内容

農産物（お茶）を取扱い、生産時期は取得しづらい。

年次有給休暇は取りやすい職場なので問題ありません。

納期を守る為。

納期を守る為。

現場代理人の常駐義務がある為。

希望日を個人個人で決めて出している。

従業員に休むように言葉かけをしても中々取らない人がいた。

ガス切れが起きないように配送するため。

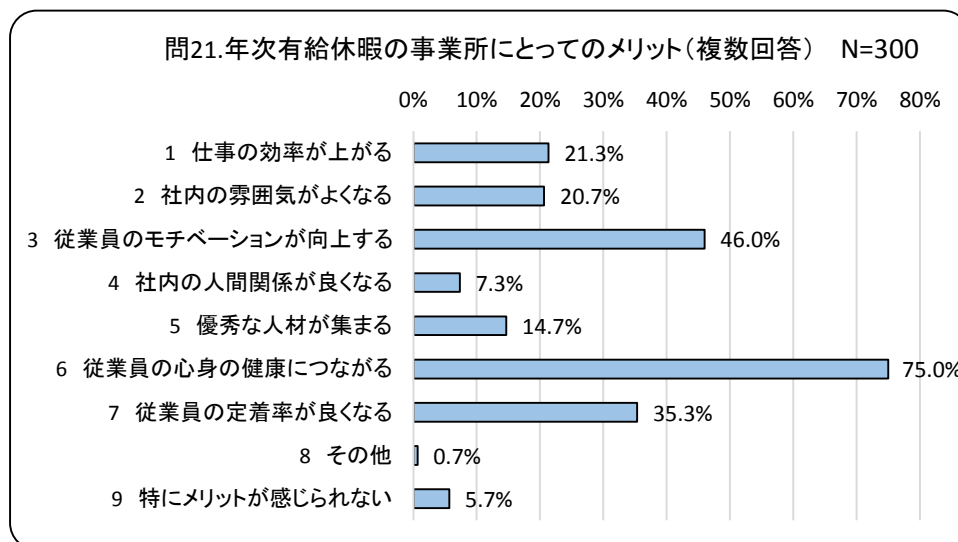
それぞれが専門分野の分析をするため誰でも代われるものではない。報告の納期があるので調整が必要となる。

組合をなるべく留守に出来ないの。

仕事の受注が読めない為。

必要なら取得すると思う。

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



その他の内容

会社が時流に乗っていることの安心感。

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

完全週休二日制を導入し、夏季休暇や冬季休暇及び祝祭日を含めると年間129日程の休日があり、社員も自由な有休を取得しており不満の声は聴かない（WLBは取れていると思う）

現状、取得したい人は取得させている。

少人数での人員体制の為、メリットよりデメリットのほうが大きい。営業以外は分業では無いため有休はとりやすいと思う。

子どもの学校の事などで取得することが多く、それだけで終わってしまうから。

繁忙期に休まれると交代要員がいない為、残った課員が大変になる。忙しい日に有休希望が多い。

ダラダラと一日過ごす。

休みが自由に取れるのは、従業員は逆に取りづらい、会社も急に休まれては困る。有休を増やすより、公休を増やした方が良いのでは？

会社内雰囲気積極的に有休を取る人に限って仕事での効率が上がってはいない。他の同僚の不満が多いように感じられる。

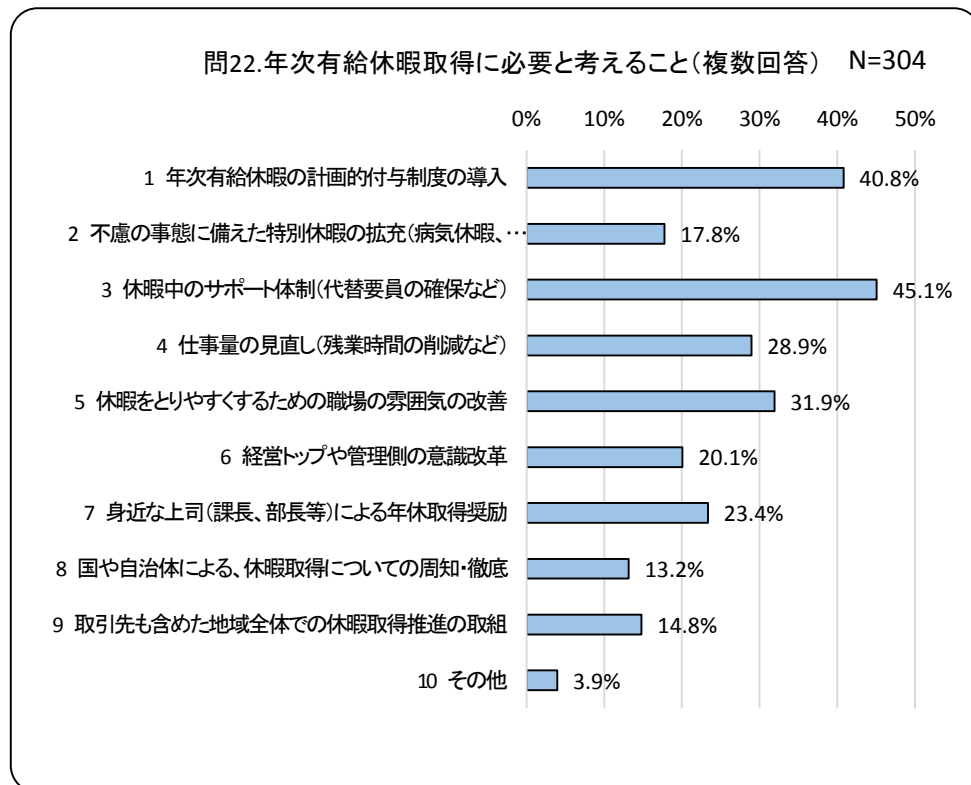
現状、取得している方だと思うので。比較がない為わかりません。

有休は取って当たり前と思っている。

個人が取得希望した有休を妨げてはいない。

問 22 貴事業場で年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることについてお選びください。

（あてはまるもの全てに○）



その他の内容

当方は取得しやすいので問題ありません。

仕事配分の見直し。

現状で良いと考える。

従業員数の増加

本人に任せている。

休んでもらいたい（社員に休んでほしい）ため。

会社の利益を上げること。

現在でも休暇を取得しやすい状況にある為、必要と考えることは無い。

有給休暇取得率 90%以下の者は人事評価をマイナス評価とする規制導入。

これから検討。

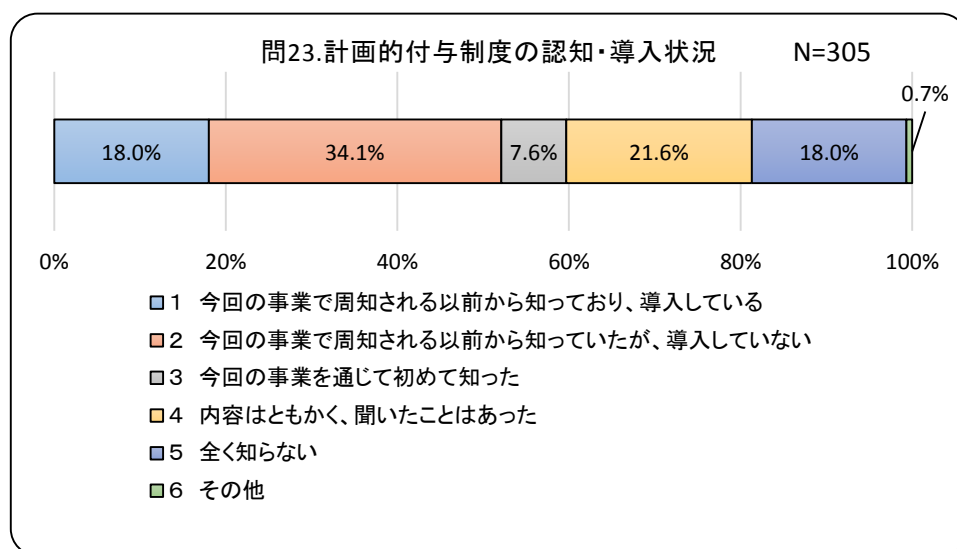
取引先の意識を変える。

ドイツのように休暇法を定める（一般企業の有給率はサービス業の繁忙期増となり一方だけ取り組んでも片手落ちになってしまう。）

Ⅳ 年次有給休暇取得促進の制度について

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

（あてはまるもの一つに○）



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

誕生月にリフレッシュ休暇を取得させている。

年間 5 日以上の計画表作成、モニタリング。

半期毎、部署毎の計画年休表を作成し提出する。

年次有給休暇の一部を業務の比較的少ない日に年間スケジュールとして一斉に取得している。

従業員同士の休暇がなるべく重ならない様に気を付けている。

毎年期初に計画表を提出し、希望日に休める体制（5日連続含む）。

有休を3か月に1日、計画的に取得する。

退職時の有休消化などもあり計画的に希望者に付与している現況。

休日と休日の間を付与し、有給取得を増している。

有給休暇取得義務化に向けて、総務部では試験的に休む日を指定して計画的に付与している。

1か月1日以上取得する。半日であれば2日以上。

年度ごとに会社から一斉取得有休として強制的に取得。さらに半期ごとに取得日を決めている。

年休の取得促進取組みとしては、年度始めに希望を聞いて全員取るようにしている。

年間5日間の計画年休。

連休と連動する日に、前期・後期に各1日の有休申請の義務化。次年度からは5日/年の有休取得日の本人希望を聴取の上、取得の義務化。

連続休暇を1年に2度取得（当該休暇を夏季休暇としました）。

有休奨励日を設定。今年2日→来年3日。長期休暇と合わせて設定しおり、ほぼ全員休みになります。

夏季休暇の時に計画年休の付与

有休一斉取得日を1日/年増し、有給取得率の向上、連休日の増。

計画的有給休暇取得を2日間設定する。

年末までに翌年1年分の有給休暇の取得希望日を申し込んでもらい、年間の有給休暇予定を立てている（先着順）。1日の取得可能人数を決めている。

会社全体で年度ごとに計画的付与日を決定している。主にお盆期間。

出勤簿に休暇取得希望日を記入し所属長の捺印を受ける。年間5日間有給休暇取得をするように話があります。

内勤部門については7～9月に3日間以上の有給休暇の取得、作業部門については8/13～15 プラスアルファの有給休暇の取得。

年2日を付与している。1月の土曜日を対応させている。

内勤部門については7～9月に3日以上有給休暇の取得。

計画有休年間6日、年初設定。

会社として長期連休中に、一斉有休日を行って連続日数を増しています。

土曜日を交代で休むように割当休日として1年間事前に設定している仕事の都合などで休めない人などは自分で調整している。

本店・人事部からの通達、また会社全体の働き方改革による奨励。

夏季休暇計5日間のうち、3日分を計画付与とした。

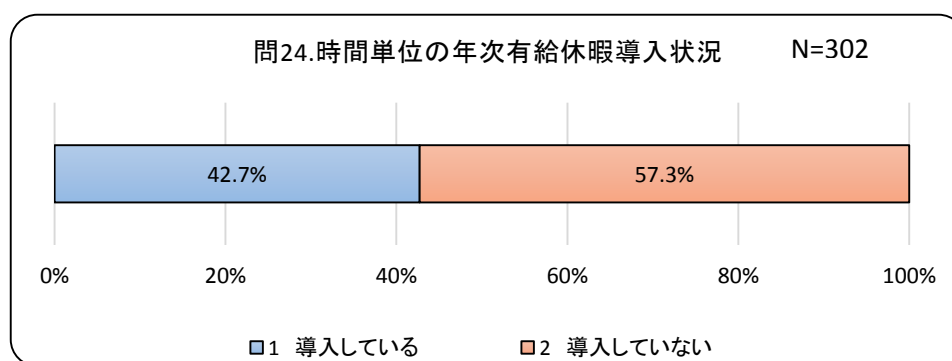
夏季休暇、年末年始休暇への付与。

派遣の為、就業場所によって休暇が派遣元事業所と異なり、異なるところで計画付与を使ってもらったり、半年ごとで計画付与を取得する日を計画してもらっている就業場所もある。

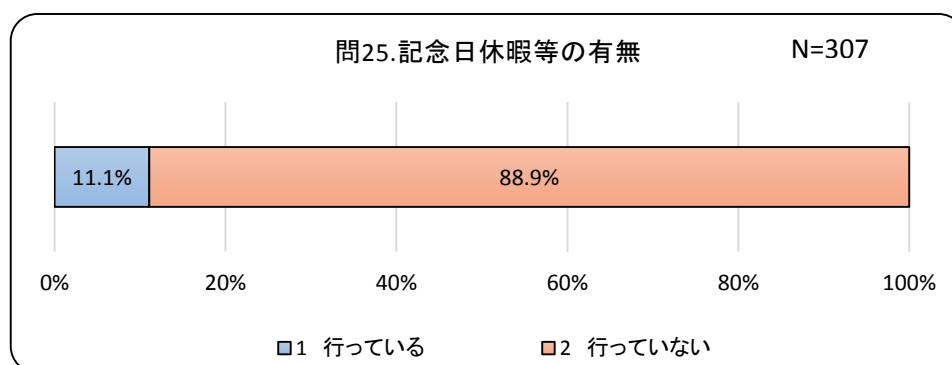
年末年始の休みを少なくとも6連休以上となるよう、又、8月夏休みとして4～5連休以上となるよう年間業務スケジュールを組み、休日カレンダーを従業員へ配布。

事業所全体で5日分の一斉年休充当日を設定し、夏季連休または年末年始連休を作っている。

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



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



記念日休暇等の具体的内容

本人から希望が出る、出しやすいような対応をする。

休日と接続して連続4日以上での休暇取得。

私の日として有給休暇を取得。

メモリアルホリデー

アニバーサリー休暇の取得奨励。

希望日に特別休暇1日、有休1日の2日連続で休暇制度あり。

冠婚葬祭等の特別休暇

家族休暇の取組み

誕生日休暇

誕生日・結婚記念日

誕生日か結婚記念日のどちらか一方のみ。

(記念日に) 半日(4時間)勤務。

アニバーサリー休暇として誕生日の前後1か月以内に休暇を与えている。

年に1度特別休暇を付与。

メモリアルデーとして休日を取得する制度。

アニバーサル、バースデイ

誕生日休暇1日（誕生日含む前後の月（計3か月）以内に1日）

家族休暇制度（年間3日取得可能）

社員に任せてあり、申請してもらっている。

マイカレンダー休暇制度として年度初めに年休3日分の休暇日を個人で設定する仕組み。

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

事業主からの声掛け（子供の行事などは有給を使って積極的に出るように、など）

計画休暇

社内会議、行事催事の縮小、任意化。

5日連続で取得するよう計画推進している。

月一回の管理職会議での呼びかけ。

計画有休制度年6日。できなかった人については所属長から理由および対応を書面で提出させている。

業務の見える化プロジェクト・相互協力体制を確立するための年間活動。土曜出勤日の休暇取得奨励日設定。

経営者からの呼びかけ。

管理職・組合役員からの取得呼びかけ

全社的に取得促進の活動を行っている。

有給休暇の計画的な取得を図るための通達発言。

業務を効率的に行い、年休を取得するよう呼びかけている。

人員が多い日に休んでもらうように務めてもらっています。

年末年始は、その家の状況に応じて考えたりしている。

年次有給休暇の促進は考えているが、代替の人数がいない。

毎月1回安全衛生委員会にて有給取得状況を報告している。

多能工化による代替要員の確保。

社長メッセージの発信。

仕事量が少ない時期に、役員から従業員へ連続での取得を呼びかける。

休暇取得計画（予定）の回覧。

社内インフォメーションにて有給取得を促している。

夏休みの連続休暇を（3日くらい）取るように呼びかけをおこなっている。

本人に自由に取らせている（理由は聞かないようにしています）。

管理者からの呼びかけと半期ごとに取得を決めるように会社から指示あり。

管理職は取らなくても、部下には申し出があれば許可。

毎月の幹部会議で取得状況の報告の機会を設けている。定例シートにて。

お互い様の気持ちで有休を取りやすい雰囲気を作る。

プラスワン休暇を設定し年間休日カレンダーにプラスワン休暇推奨日の色塗り、及び給与明細に有休残日数を記載し計画的取得を促進している。

総論・精神論だけでは休暇取得につながりにくいので、業務の優先・要否等の見直しを行っている。

年間を通して5日間の消化を義務付けている。

夏季休暇（連続3日以上）については、スケジュール表を貼りだして、皆で調整しながら取得するよう呼びかけている。

従業員への呼びかけ。

月例会議での呼びかけ。

朝礼での呼びかけ。上司からの呼びかけ。各人有休夏休み管理表の閲覧ができる。

特に取組みをしなくても休めるようになっている。（本人の仕事に影響がなければ）。

打ち合わせ時に声掛けをする。

人事からの案内、通知等。

給与明細書に有給休暇の残日数を表示してある。

取得申請があれば原則的に希望どおりの取得を実施している。

特に無し。社員は必要に応じ自由に休暇を取得している。

グループウェアでの呼びかけ。

年間の休暇予定表を立てているため、ほぼ全員が100%有給休暇を取得しています。急な予定は公休日の振替や社員同士の休日の交替で対応できるようにしている。

取得状況の月次管理と共有。

年1回連続2日間の有休休暇を崇徳する制度がある。

パートさんが家庭の事情（急な休みに対応）に対応し、休みを取らせることが多い。それ以外の休みを設けるとなると仕事に支障がでる。パートさんの事情により休みはちゃんと取れるようにはなっている。

朝礼での管理職からの呼びかけ。

回覧、メール配信等での呼びかけ。会議で管理職に取得状況（日数取得率）を公表して積極的な取得を促すように指導する。

部門ごとの取得率や朝礼での促進。

半期ごとに「1週間連続休暇」の取得、「ミニ連続休暇」の取得（土日+3日）する制度。毎月1日は有給休暇を取得する呼びかけ。人間ドック休暇取得の推進。

四年連続有給休暇取得率100%の周知。

毎月実績表を回覧、メールの発信（全職員向け）

夏休み、リフレッシュ（年2回）、誕生日休暇美取得者に呼びかけを行っている。

計画された年7日以上は取得が義務化されている。

現状年休取得を積極的に推進しているとは言い難いが、夏休み、年末年始休暇を定め、事業所を休止、年間業務カレンダーで休暇日を明示し周知させている。又、有給休暇取得申し出に対し、全く圧力等はない。

今のところ特にしていません。

職員から管理職へ呼びかけ。

管理側からの呼び掛け。

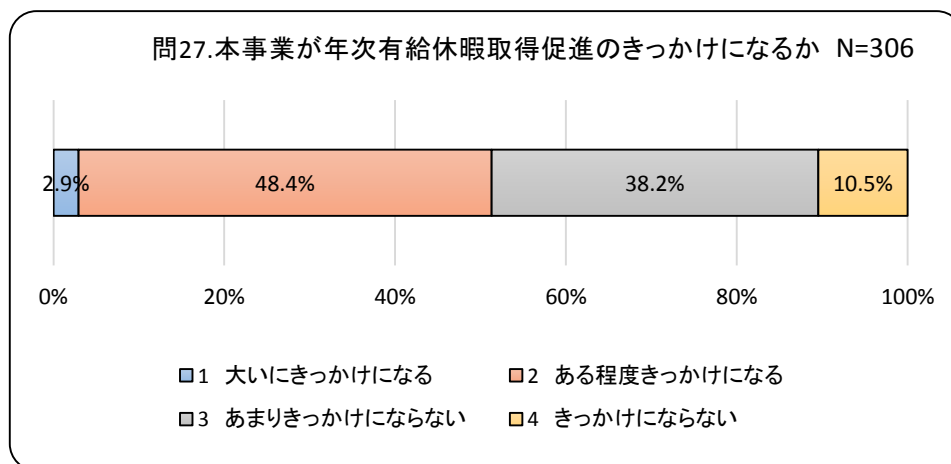
担当現場が終わり、一区切りついたら休みを取るよう声をかけている。

朝礼での呼びかけ、本社の通達など。

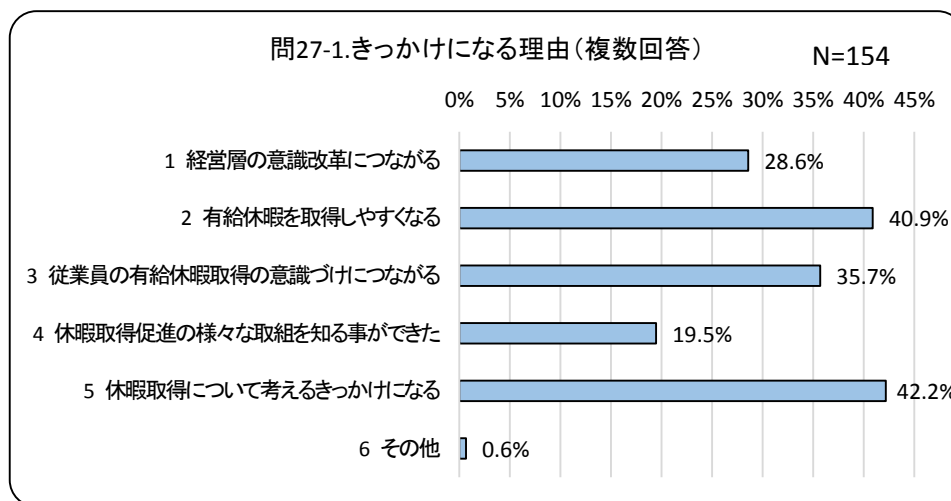
事業主・管理職から休暇取得の呼びかけ。

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

(あてはまるもの 1 つに○)



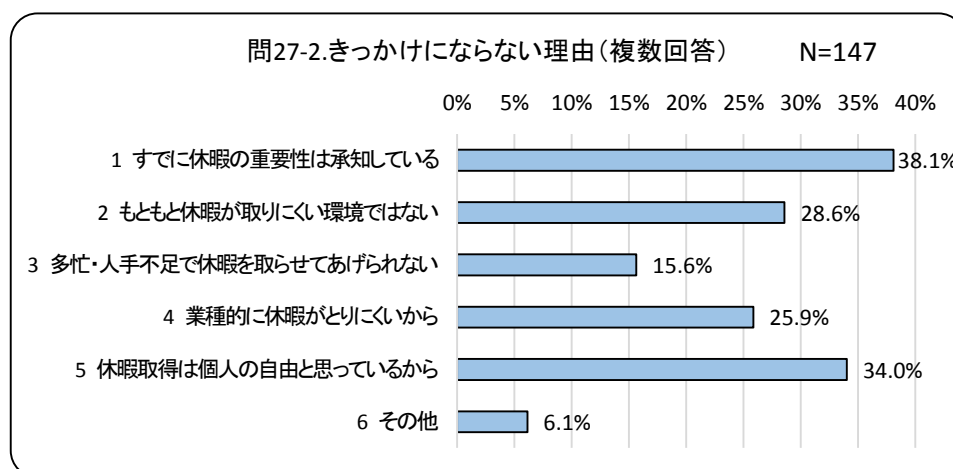
①「1. 大いにきっかけになる」または「2. ある程度きっかけになる」と回答された事業場にお聞きします。理由を教えてください。(あてはまるもの全てに○)



その他の内容記述は

休暇取得は権利ではなく義務である事の意識定着。

②「3.あまりきっかけにならない」または「4.きっかけにならない」とお答えの方、よろしければ具体的な理由を教えてください。（あてはまるもの全てに○）



その他の内容

義務化と計画的付与制度の周知。

業務によっては月初が忙しく、別の日に有休を取得している場合もある。

すでに計画的取得制度を導入しているため。

休暇の取得しやすい時期は業種や各社により異なるから。

行政の推す月（ex8月、11月）と各企業・業種・地方の適切な時期が異なり、より固定化されて使いにくいものになる可能性がある為。

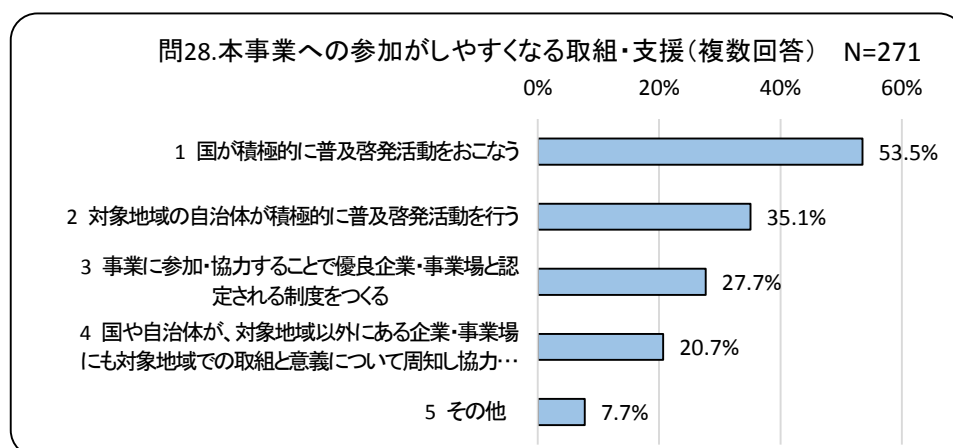
PRが弱く認知されていない。

長期は例えば海外旅行は難しいが、普通の休暇は取れている。

代替要員を確保する余裕が無い。

休暇の取りやすい業態が更に取りやすくなるだけ。

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



その他の内容

世論が高まれば自然と変化する。

大手企業の下請け・孫請けの現状を把握してみてください。

人員の増員に対し国の補助があれば。

国や自治体が行っても、事業場の体制ができていない。

民間企業が行えば良い。官公庁は休みが多いので実施する必要は無い。

会社の経営が順調で十分な利益が確保できる。

自己努力しかない。

時期の押しつけでは無く、せめて時期は企業で選べるようにして参加企業を募集、優良制度認定制度としてほしい。

民間の休日に当社に於いての事業が多く発生する。

いかなる状況に置いても売り上げを上げる企業努力。

①職場が年間 365 日稼働しているので、8 月 11 月に限定せずとも、実施する仕組みを事業場に伝えていくのも良い。②対象となる事業場の、市・県単位の団体の会合等で事業ごとに合った内容を提示しながら行う。

業務見直し・縮減が休暇取得につながった好事例を紹介してもらう。

有給休暇取得率によって企業が受けるメリット、デメリットを作る。(補助金や表彰、求人での起債の必須化など)。

国や県、行政がどのような支援をする計画があるか伺いたいです。(経営者側の立場としてですが)。

大企業が率先して行ってもらう。取引先が休みでないと休みにくい。

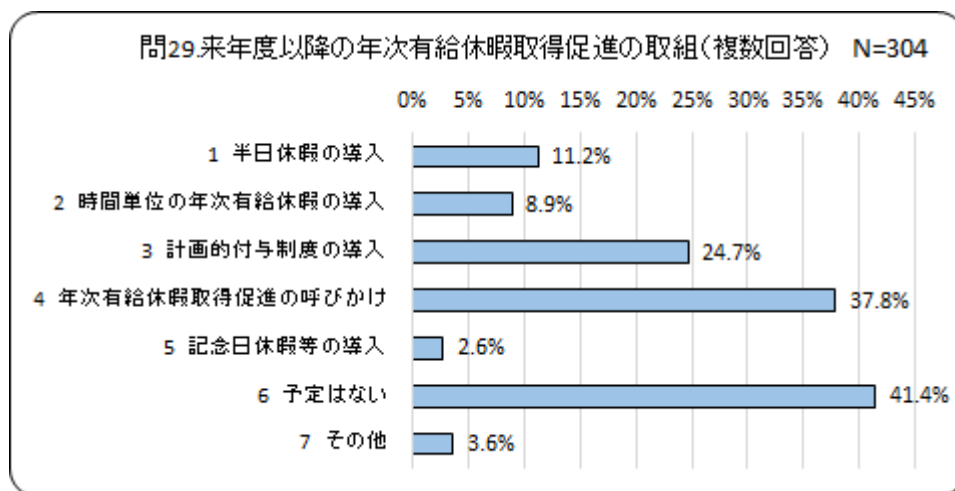
税制優遇

補助

企業が強制的に取得さえないと厳しいと思う。休んでも結局家やファミレスで仕事をしている。

有給休暇の取りにくい事業者に(取組みや支援)。

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



その他の内容

会社の指示に従うので。今の所指示は無い。すでに半日休暇制度は導入されている。

義務化に伴い、有休日数の管理と、不足時に会社による指定。

有給休暇 5 日以上の取得実施。

検討中

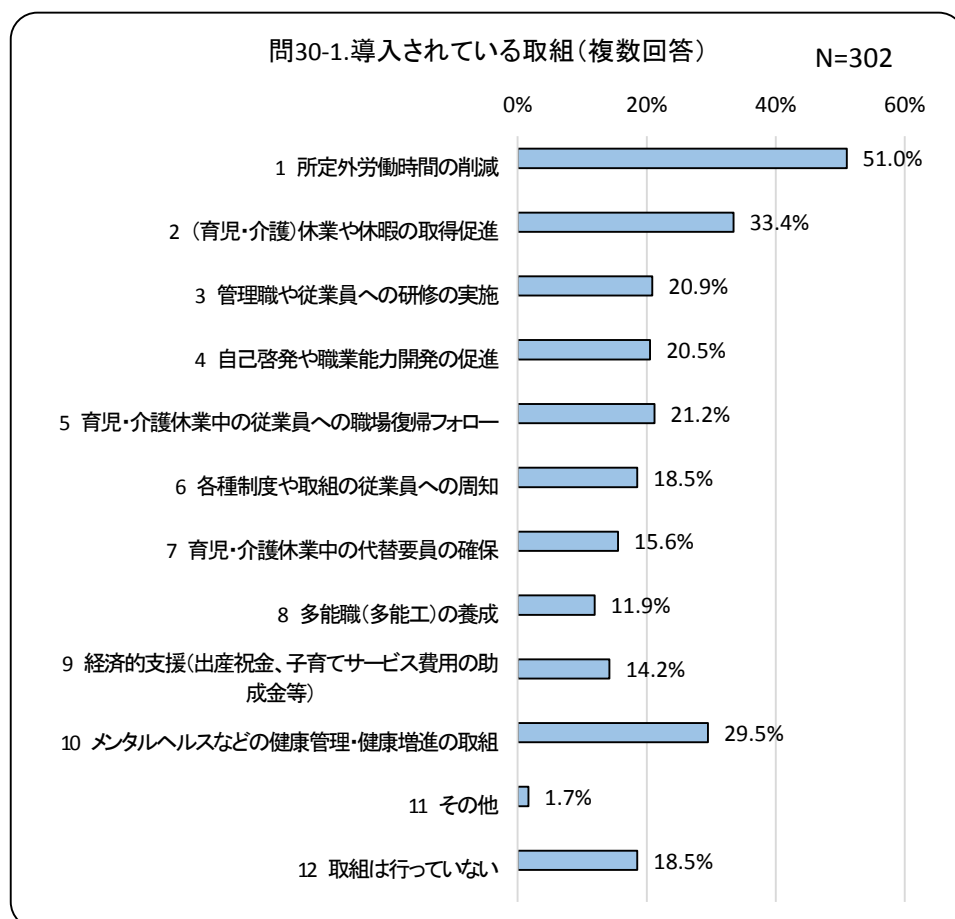
本人希望で休暇を取っている。

保存休暇（病気など入院時に通院以外の休みが取れるようにする）。

これから検討。

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

（１）貴事業場で導入されている取組



その他の内容

ノー残業デーの設定。

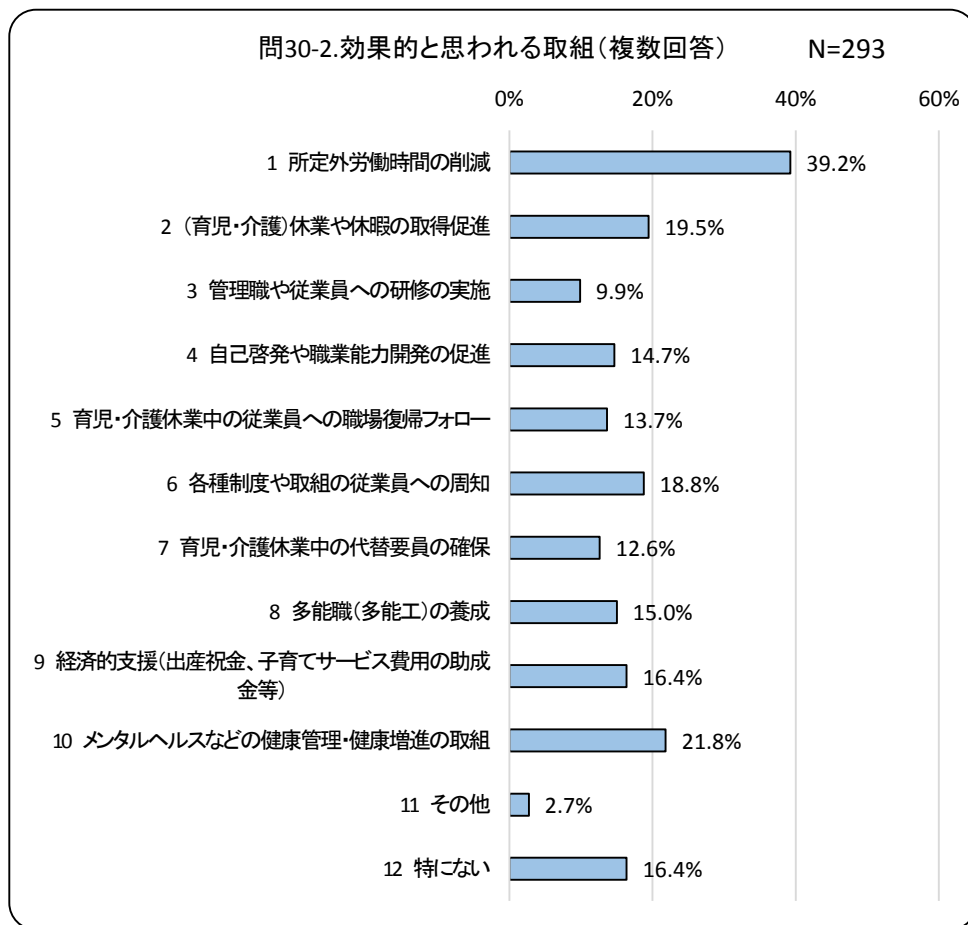
生産性の向上（少人数による出来高 UP）。

業務見直しの研修。

残業時間の管理と共有。

関係団体の直接の指導

（２）導入されたら効果的と思われる取組



その他の内容

会社の経営の改善制度の確保。

短時間勤務の方や、週 3,4 日の方の雇用（生活に合わせた働き方選択）

業務見直しの研修（さらに）。

残業をするよりも短時間で効率的な仕事をした方が有利になる評価制度の導入。

可能な限り閉所日を設け、若い人に休暇を取得してもらう。

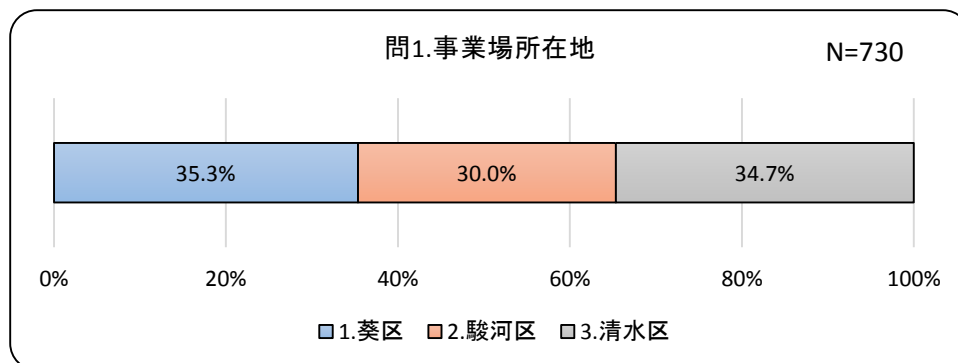
フレックス制の導入。

保育施設・学童を使いやすく。

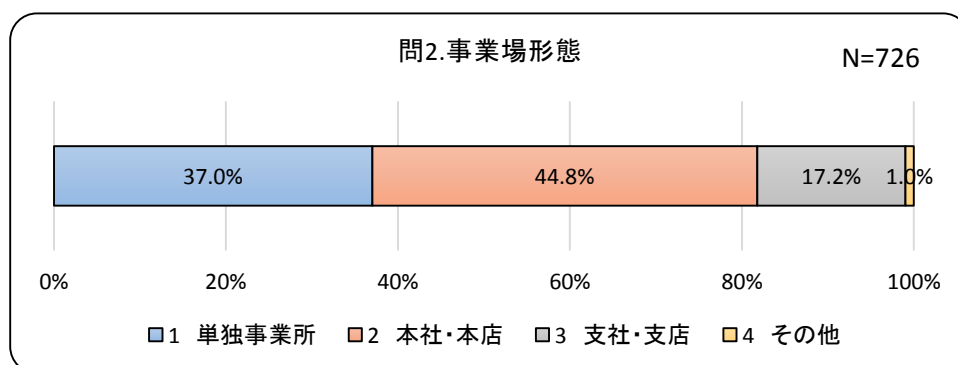
(2) 従業員 平成 30 年度アンケート集計結果

I あなたがお勤めの事業場について

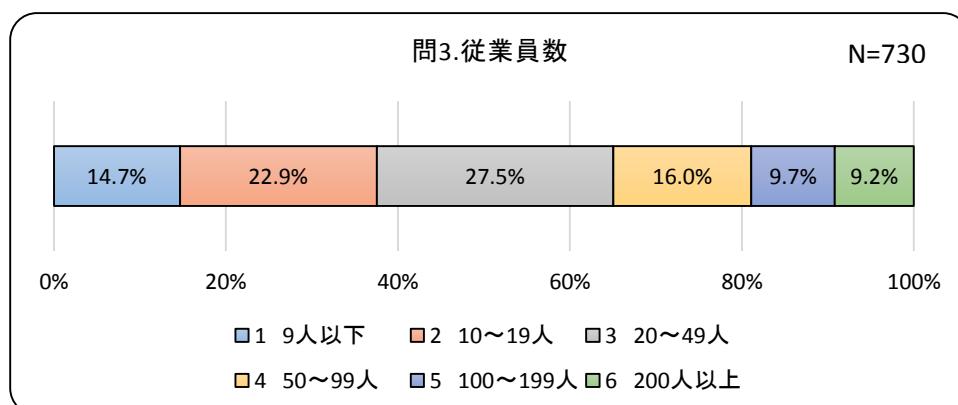
問 1 所在地は、どちらになりますか。(あてはまるもの 1 つに○)



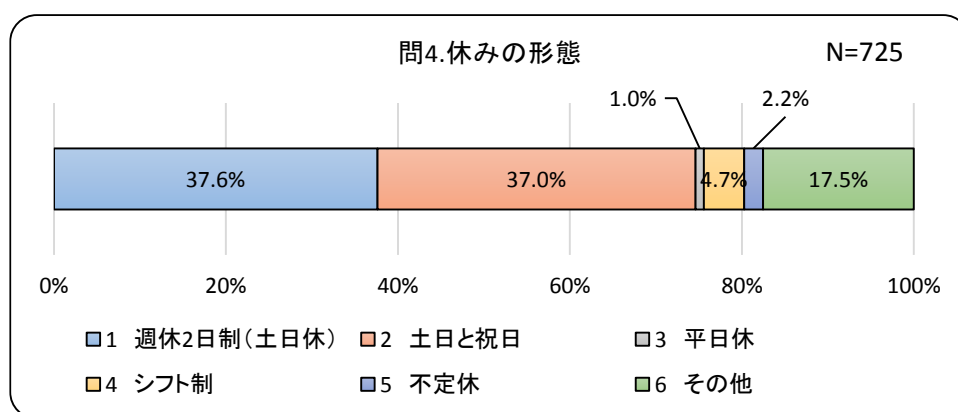
問 2 事業場の形態（本/支店別）（あてはまるもの 1 つに○）



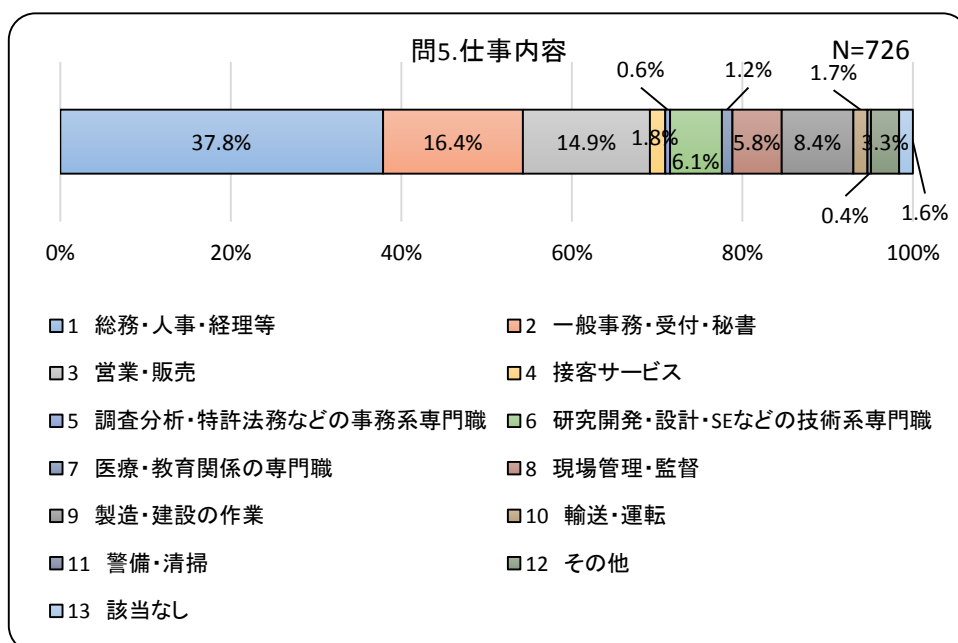
問 3 事業所の従業員数（パート・アルバイト・契約社員含む）（あてはまるもの 1 つに○）



問 4 事業場の休みの形態（あてはまるもの1つに○）

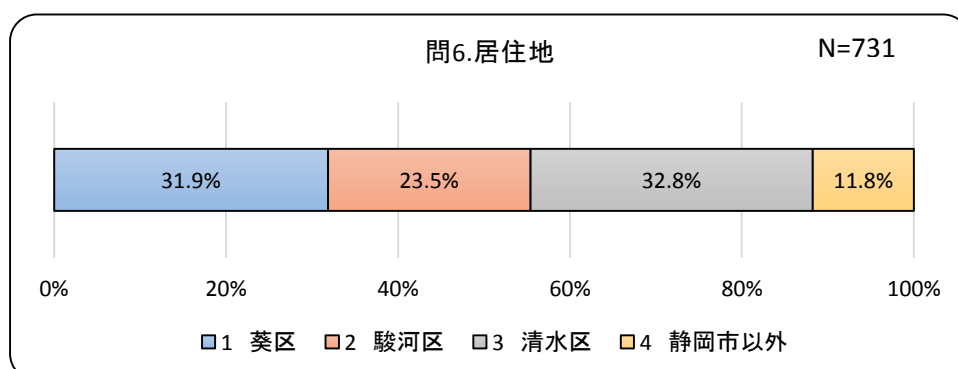


問 5 あなたの事業場での仕事内容（あてはまるもの1つに○）

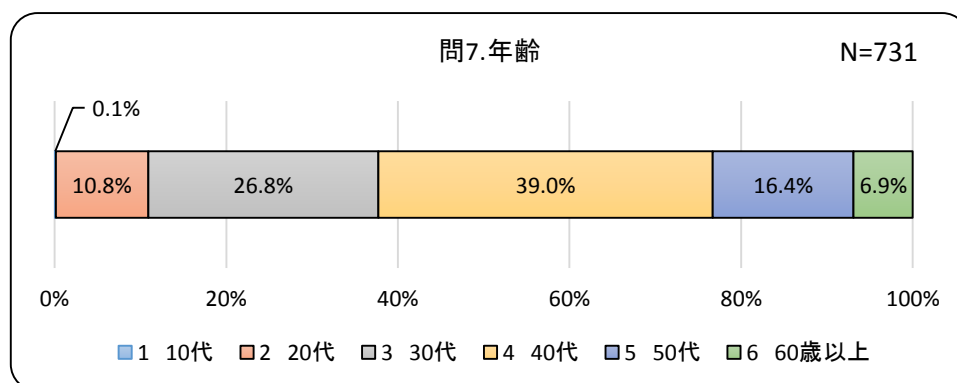


Ⅱ あなたご自身のことについて

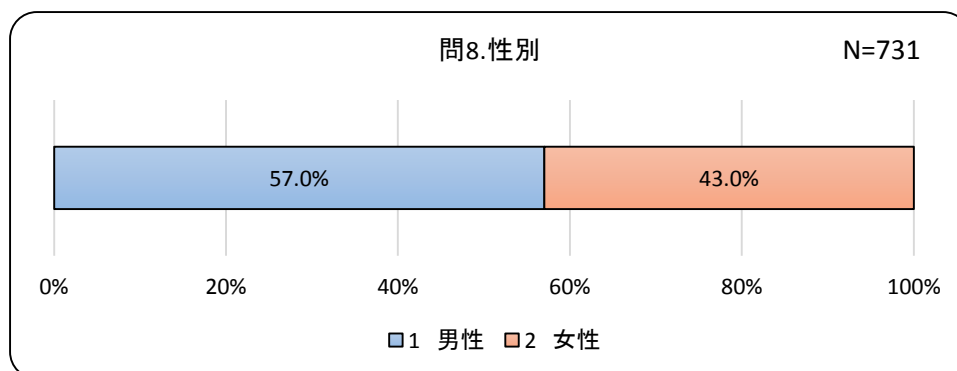
問 6 あなたの居住地（あてはまるもの1つに○）



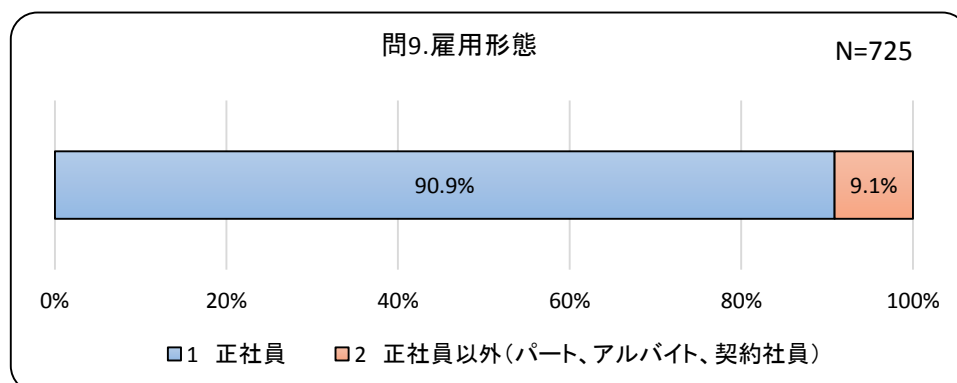
問 7 年齢について（あてはまるもの1つに○）



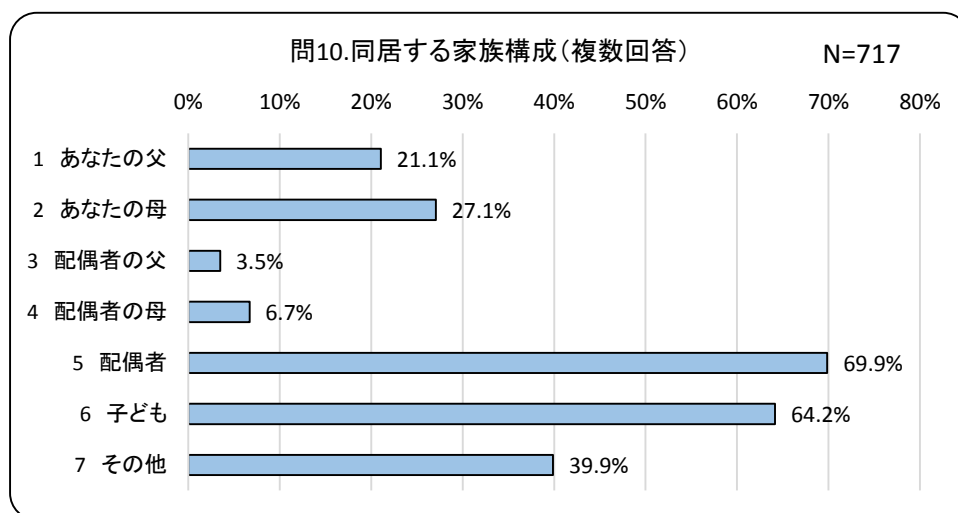
問 8 性別について（あてはまるもの1つに○）



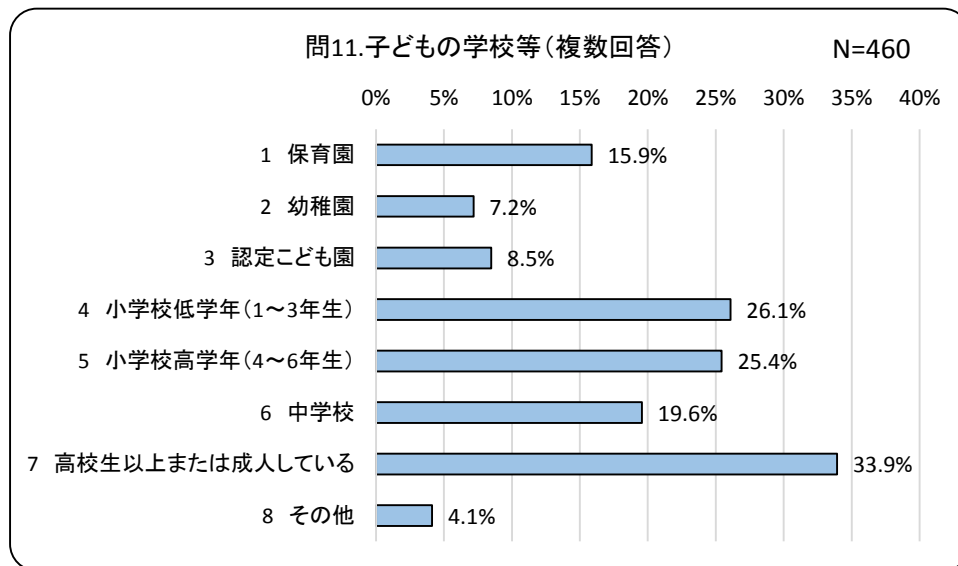
問 9 雇用形態について（あてはまるもの1つに○）



問 10 同居する家族構成について（あてはまるものすべてに○）

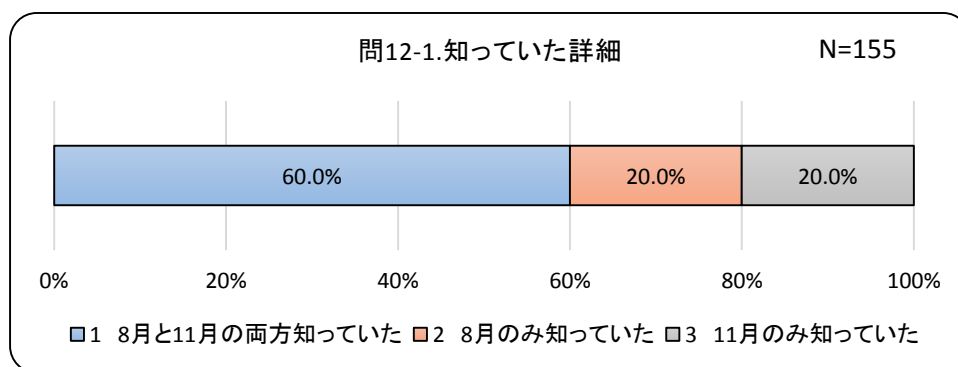
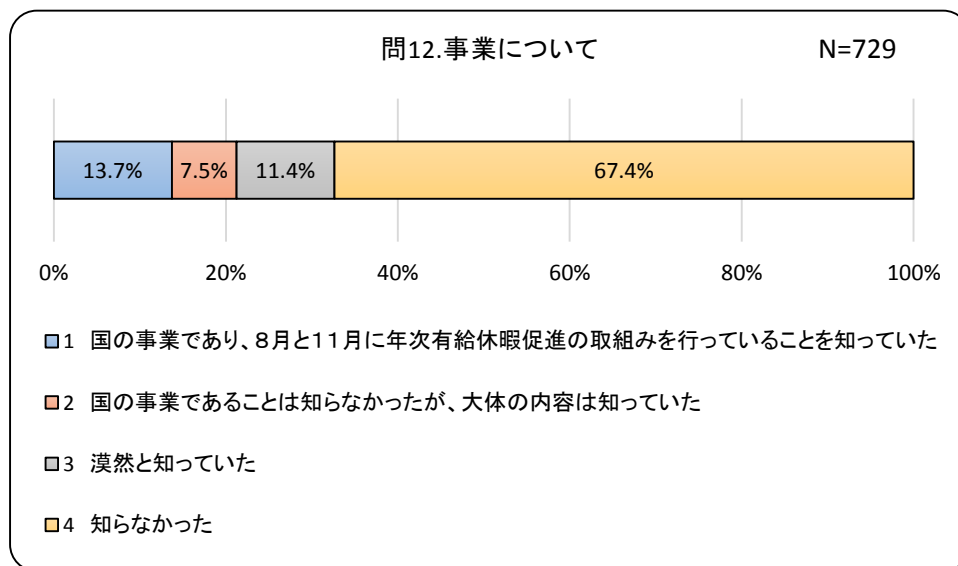


問 11 問 10「6 子ども」とお答えの方にお尋ねします。通われている学校等は次の内どれですか。
（あてはまるものすべてに○）



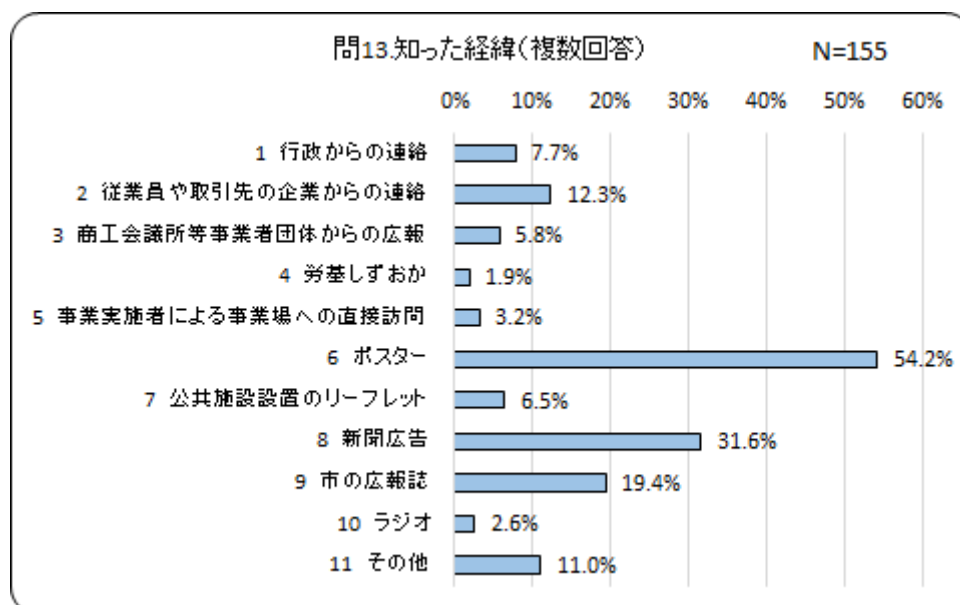
Ⅲ 「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」について

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



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

どのような経緯でお知りになりましたか。(あてはまるものすべてに○)



その他の内容

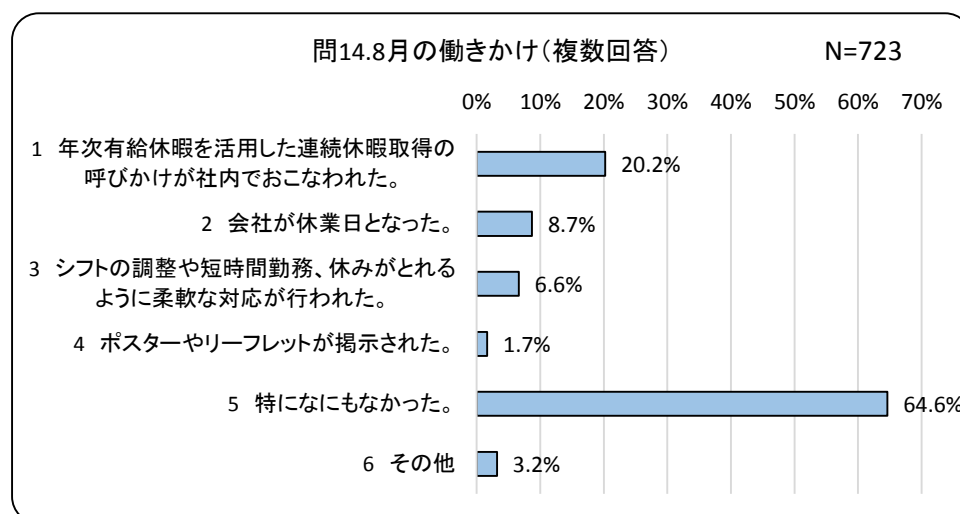
インターネット

去年のアンケート

家族から聞いた

覚えていないが、何かで見た

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



その他の内容

リフレッシュ休暇があり取得を促される。

自分が所属するかでは呼びかけがあったが社内全体の足並みはそろっていない。声掛けしていない課の方が多いと思う。

有給休暇の切り替え月のため、取得するよう呼びかけた。

公休日と計画的付与日のセット

特に問題なく取得している方が多いので、呼びかけていない状況。

特に8月とは限定せず、連続休暇取得の働きかけがあった。(社内メール)

特にないが、慣例で8月の取得が多い。

ハイシーズンの為、取得せず。

年次有給休暇の計画的付与が行われています。

毎年、年度初めに取得希望日調査がある。8・11月に限ったことではない。

有休残を連絡し、有休を取得する連絡があった。

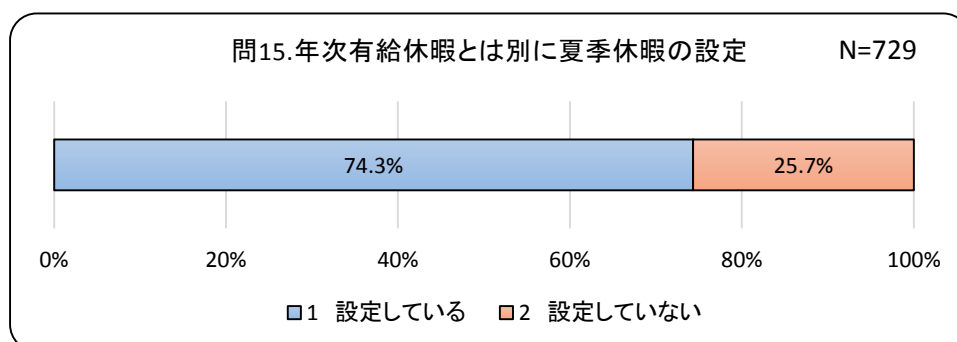
8・11月に関係なく、4月～翌3月の間で連続休暇を取得する。

就業規則上5日連続で休暇を取るよう促進されている。(時期は自由)

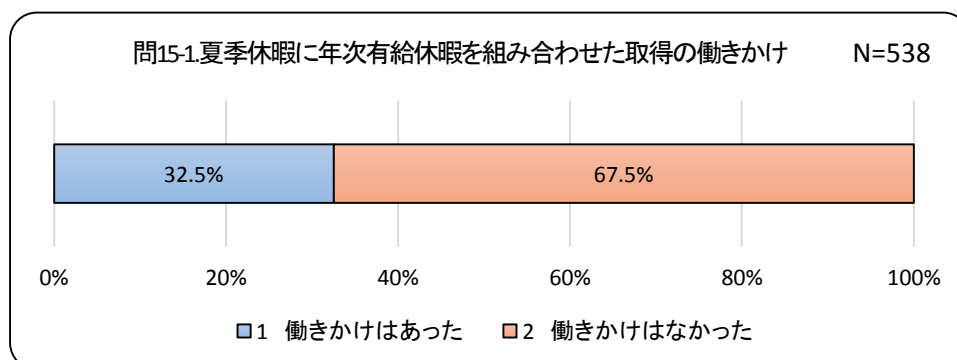
一斉有給(3日分)を強制的に使われた。

有給休暇プラス公休を使用した夏季休暇有り(有休使用は強制)

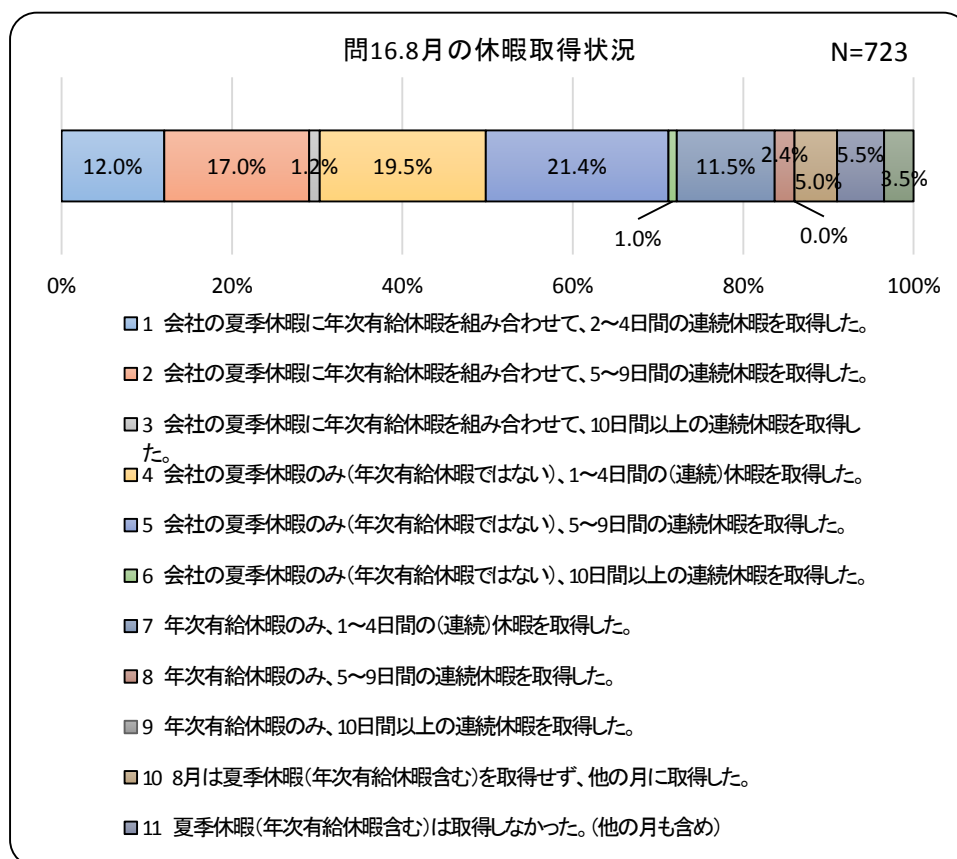
問 15 あなたの事業場では、年次有給休暇とは別に夏季休暇を設定していますか。(あてはまるもの1つに○)



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



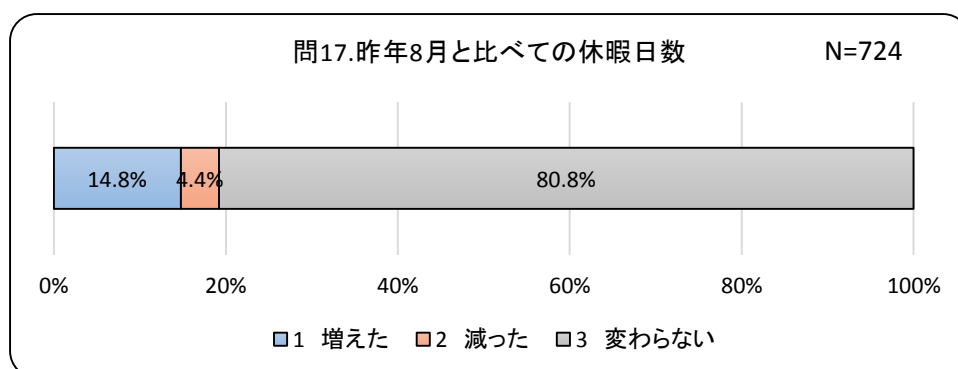
問 16 あなたの8月の休暇取得状況にお答えください。(あてはまるもの1つに○)



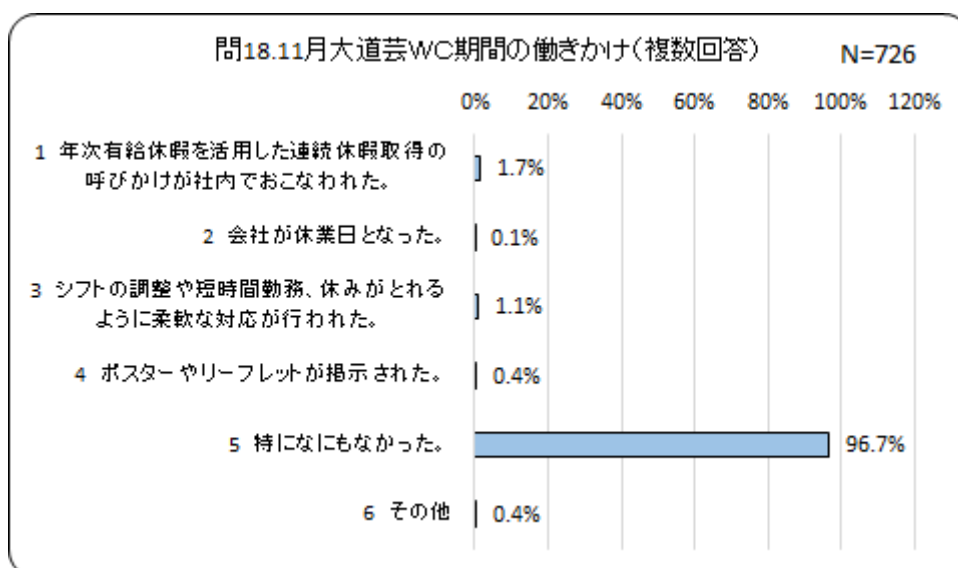
その他の内容

1 年の内で有給休暇以外の 5 連続休暇制度があり、8 月に取得。
 入社後半年未満のため有休無し。夏期休暇も無し。
 会社の夏季休暇と有休を使い、連続ではないが 6 日間休んだ。
 7～9 月にかけて 3 日間をばらばらに取得した(連続では取れないので)。
 入社して半年たっていないので有休は無いが、夏休みは 3 日取得した。
 3 日間断続的に取得した。
 パートの為有休が無い。
 夏季では無く冬季休暇として 2 日間。
 年休を組み合わせ、3 連休と 4 連休を分けて取得。
 会社の夏季休暇を 5 日と、別に 4 日の連休を有休と土日で取得した。
 会社の夏季休暇のみ、5 日間の連続でない休暇を取得した。
 育休のため 8 月は出勤してない。

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



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



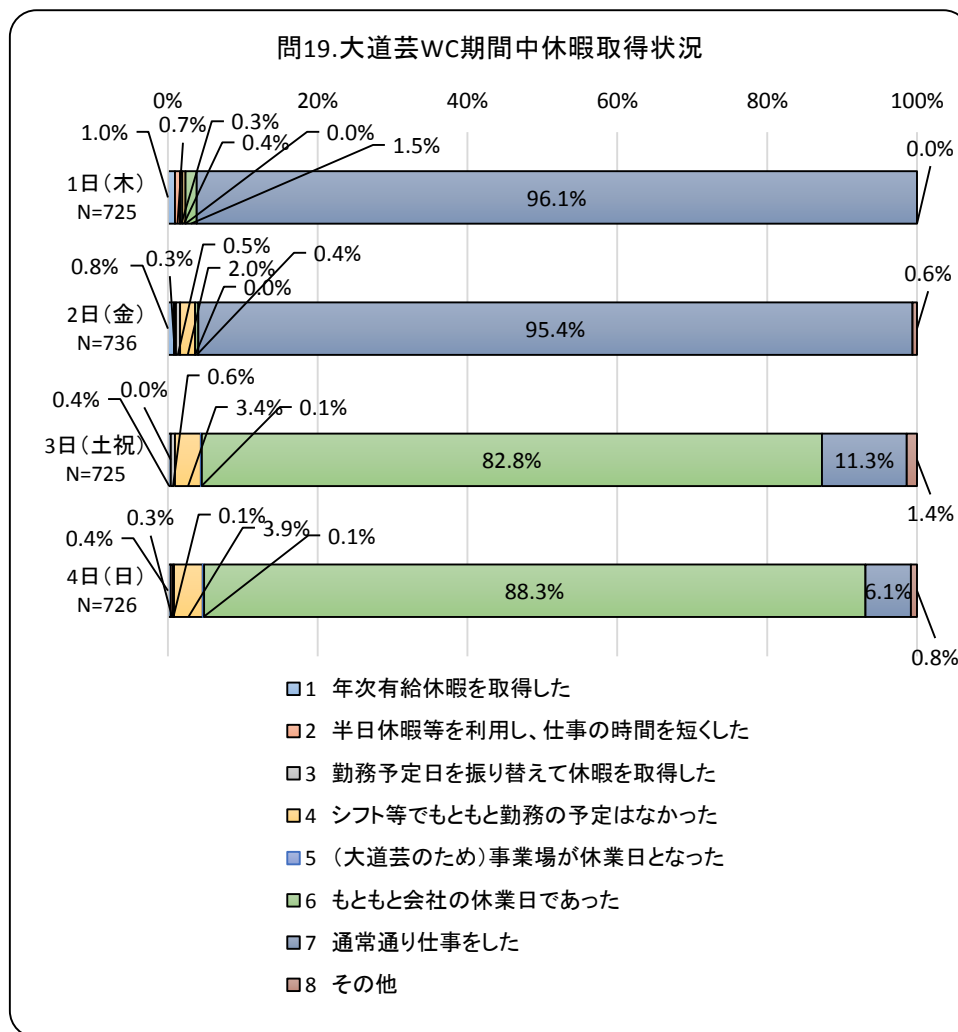
その他の内容

毎年、年度初めに取得希望日調査がある。8・11月に限ったことではない。

この時期は忙しいので休めない。

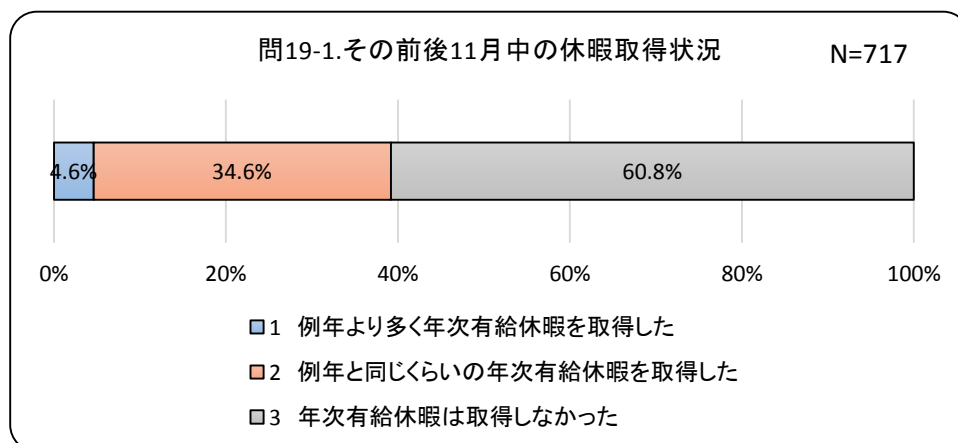
大道芸ワールドカップに出店していた為

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

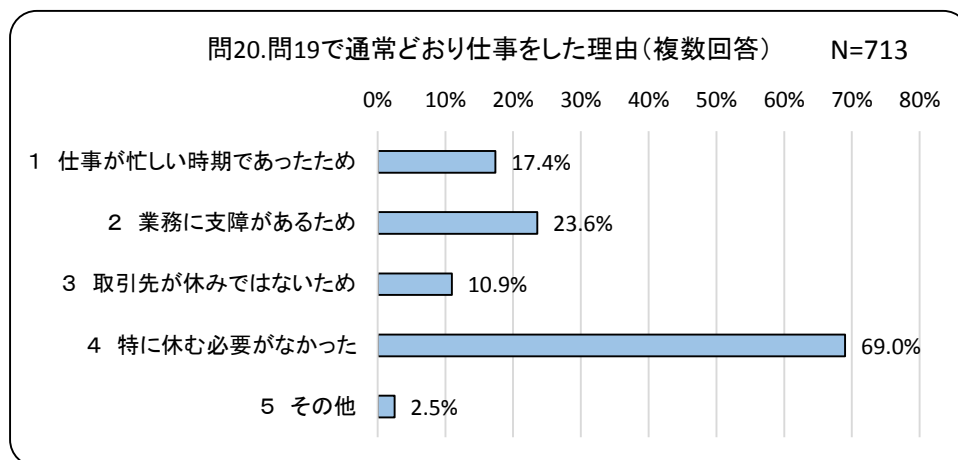


その他の内容は無し

その他 11 月中（あてはまるもの1つに○）



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



その他の内容

出勤する当番だった。

通常営業日のため。

自分ばかり休みを取るわけにはいかない。

出勤日だった為。

連続 4 日休むといひづらかった為。

社長が有休という制度が嫌いで、有休をとるとボーナスの査定に響くから。

出張だった。

シフトにより出勤日であった。

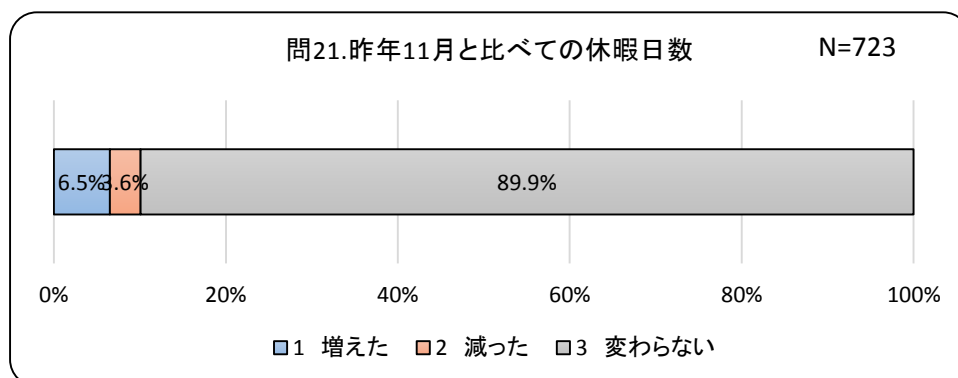
休暇という概念が無かった。

休暇の取りづらい環境であった。

会社で有休を取らないように言われた為。

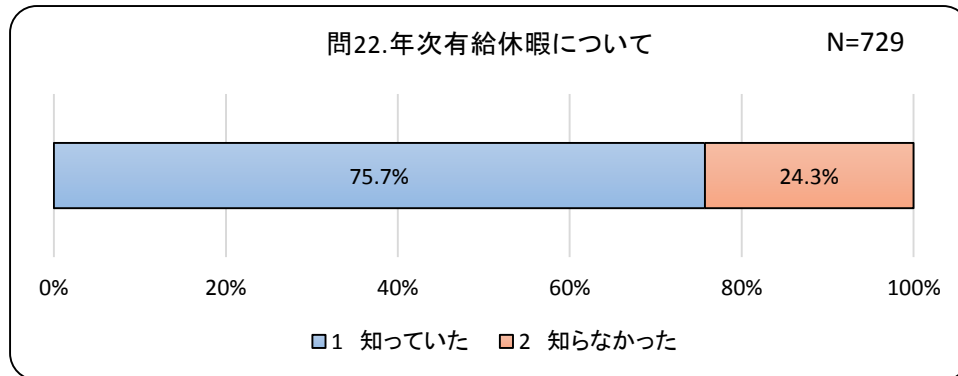
会社から何も言われないので。

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

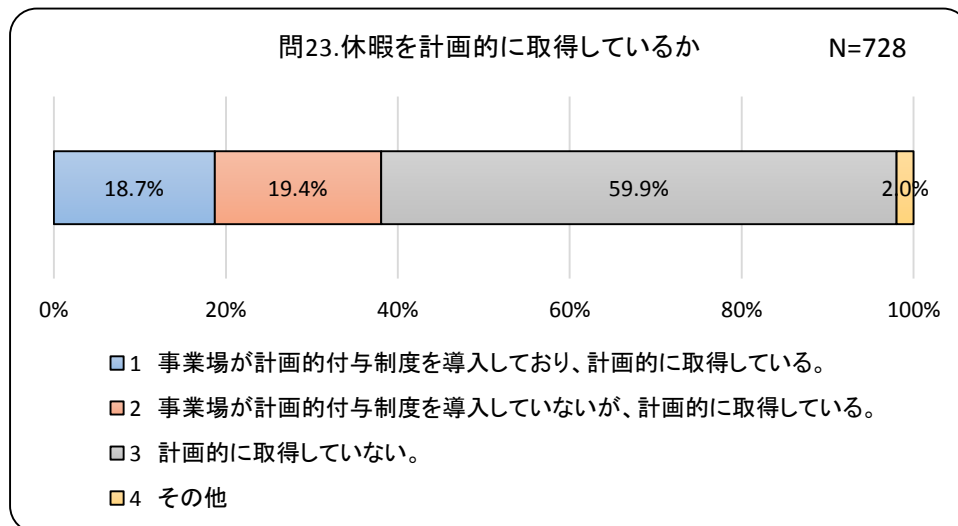


Ⅳ 年次有給休暇の取得状況について

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



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



その他の内容

子供の体調不良の時に休みにしたいので計画的には無い。

保育園からの呼び出し等、子供の都合で計画を立てなくても、突発的に有休を消化させていただくことが多い。

本当に休まなければならない用事の時だけ休んでいる。

都合の良い時に取得している。

有休が無い。

来年度から計画的付与制度導入予定。

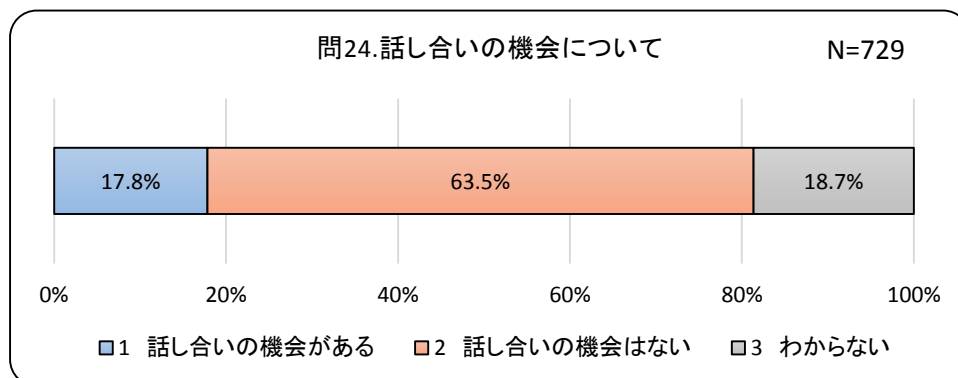
まったく取得していない。取れる状態にない。

代休ばかりで有休など使えない。

年度初め（4 月）に年間の休暇計画（予定）を立てている（全社員）。

子供の行事、病院通いで取得（計画的ではない）
有給休暇の日数が何日あるのか、確認出来ない。
用事があれば取得する。
休める時に取得。

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



話し合いの具体的機会

上司との面談。
年度の初めに取得スケジュールを提出する。
業務打ち合わせと合わせて。
各自必要があれば話をしていると思われる。
ミーティング等での呼びかけがある。
個人的に、自分と課長の間で。
組合と会社の話し合いの元、強制的に有休を取得する様になっている。
7～8月の連続休暇について。
幹部会議
労働組合
コンプライアンス会議の議題になれば、の話し。
グループ内で他の人と重ならないように。
積極的に取るよう指示あり。
月1回の会議。
安全衛生会議
フォロー表がある。
経営委員会
職場懇談会
希望があれば上司に相談できる。
年間計画
人事部と導入について。

年に1度、5日間連続取得。

全社員が1年に連続して1週間休むようにしている。

部門会議

社内会議

月1回の会議の中で。

トップに話をする事ができる。

社員代表がいる。

取得時期について社内調整を実施している。

休日出勤の多い社員には有休を取るように促す。

取得予定日の調整。

総務と話し合っている。

シフト作成時

会議の時や、通達にて。

上司に言う。

調査票

事前に申請して許可をとる。

シフトで休みを取る。

カレンダーに記入する。

毎月1回の定例会で。

計画を立てる。

自己申告に面接など。

夏季休暇取得期間前に部署内で各自の休暇予定を確認し合う。

変更などある時、説明会。

仕事の引き継ぎ等がある為、打ち合わせする。

面談の際や、日々の業務の中で話がある。

部署のミーティング時等に適宜話し合っている。

都度話し合っています。

朝礼、定例会議等

職場代表と会社の話し合い。

労使協議会

夏や冬休みの設定を、その時の業務状況を確認しつつ、朝礼などで所員全員で決める。

労働組合会議にて

休暇取得の打診がある。

上司に申告を行う。

シフトの関係。

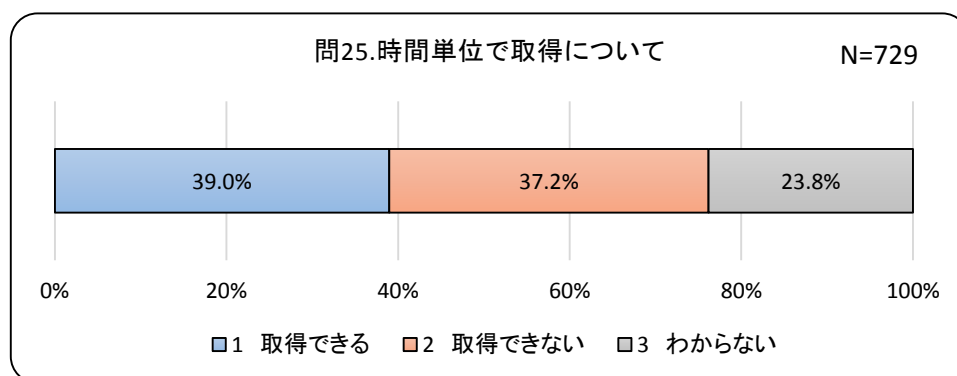
グループ会議

事務所内で相談できる。

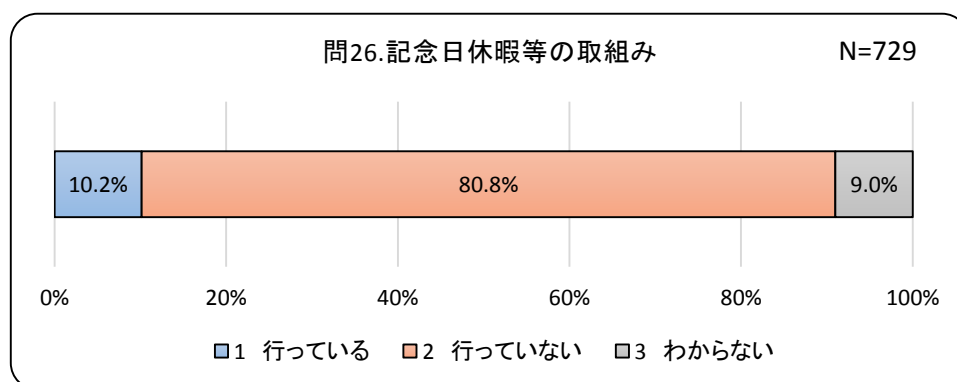
仕事の状況の相談。

希望を言いやすい。

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



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



具体的に行っていること

誕生日を起点に 1 か月以内に 1 日自由に取得可。

子どもの行事等の日は休める。

誕生日休暇

アニバーサリー休暇（誕生日）。

家族休暇制度

なんでも OK。計画的が趣旨。

特別休日

計画的付与制度内で。

リフレッシュ休暇

グローアップ休暇

記念日休暇

年に 1 日休暇を取れる。

アニバーサリー休暇（有休）

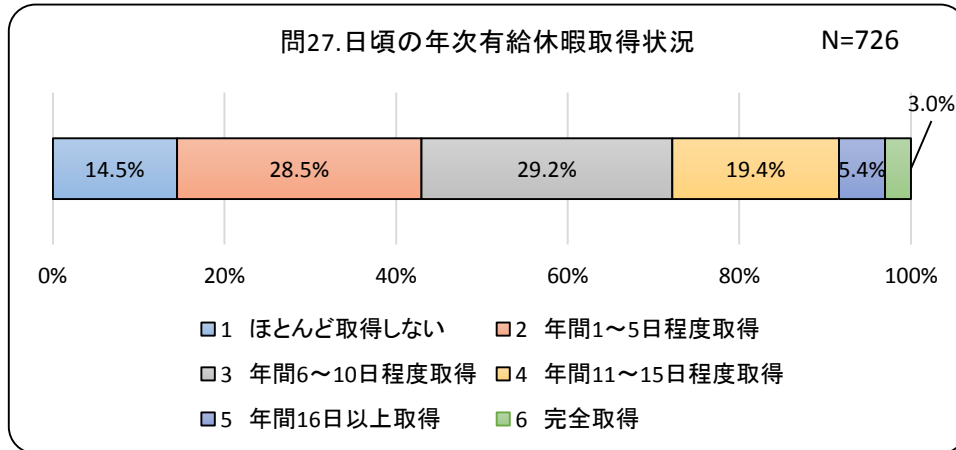
誕生日か結婚記念日

その月に休暇を 1 日取ることができる。

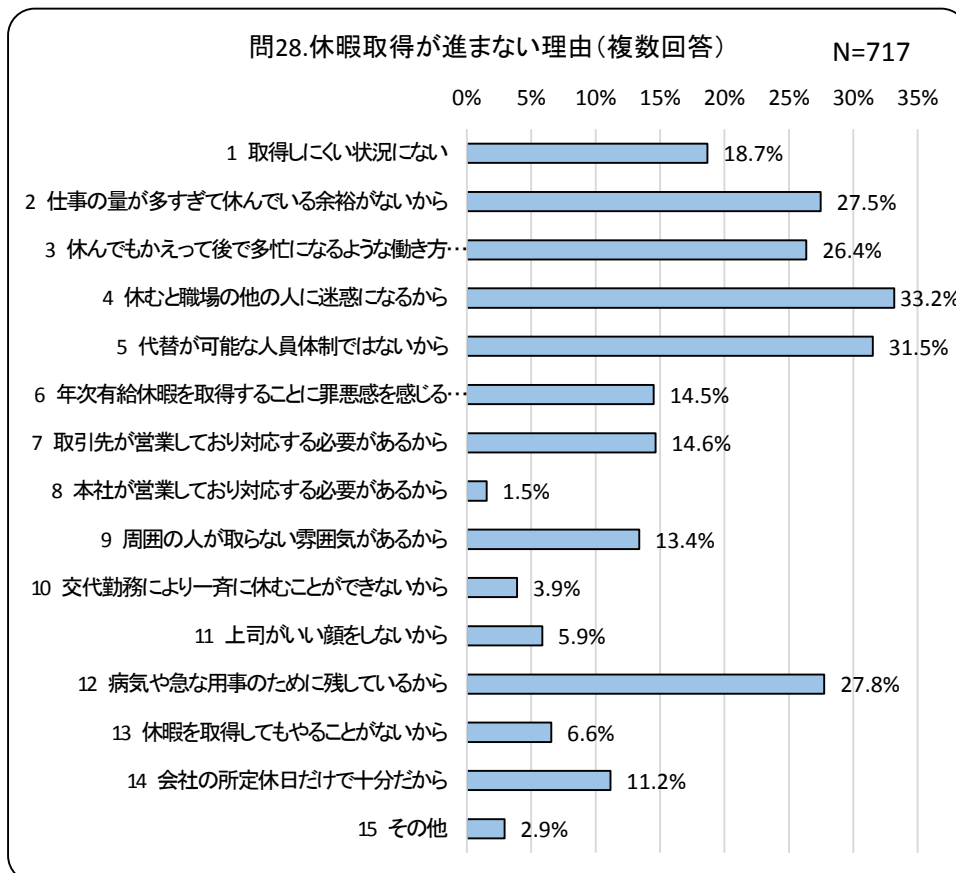
アニバーサリー休暇（有休）

アニバーサリー休暇
誕生日休暇（本人希望による）
メモリアルホリデー

問 27 日頃の年次有給休暇の取得状況について（あてはまるもの1つに○）



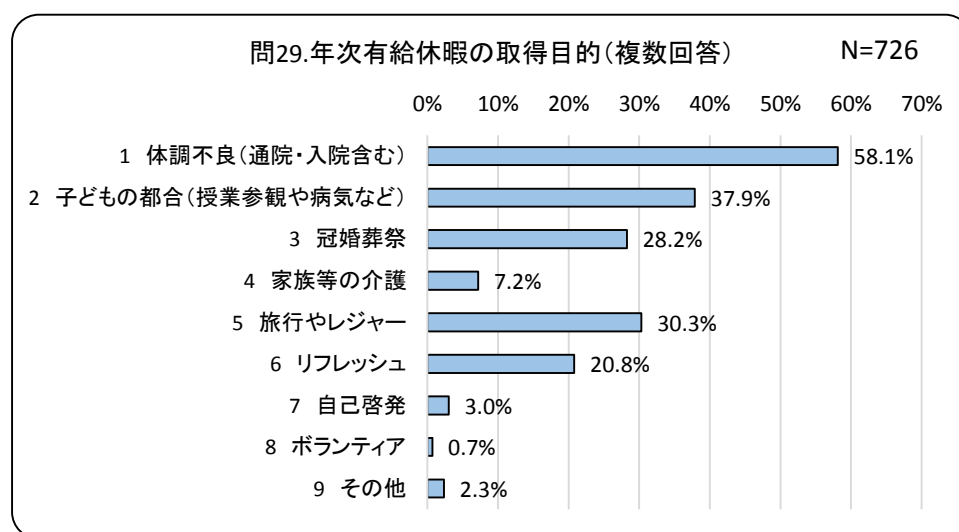
問 28 あなたがお勤めの事業所で年次有給休暇の取得が進まない理由について（あてはまるものすべてに○）



その他の内容

休む必要もないから。
 サービス業で年中無休のため。
 役職についている人間が、有給休暇普通に使おうとは思いません。
 本当に休みたい時の為に、ちょっとした用事の時はがまんしてしまおう。
 他の人に良い仕事が回ってしまうから。
 パートの為有給が無い。
 2人だけなので迷惑が掛からない程度に休んでいる。
 休んでも電話で呼び出され、結局出勤になるから。
 経理、一般事務を一人で受け持っているため、休むと仕事に支障をきたす恐れがあるため。
 4～7月までは有給がとれない。
 有休のほかに特別休暇（年5日）等もある為、有給で取得しない人も多い。
 会社が取らないように言うから。
 メリットが無いから。
 ほとんど振休で終わってしまう。

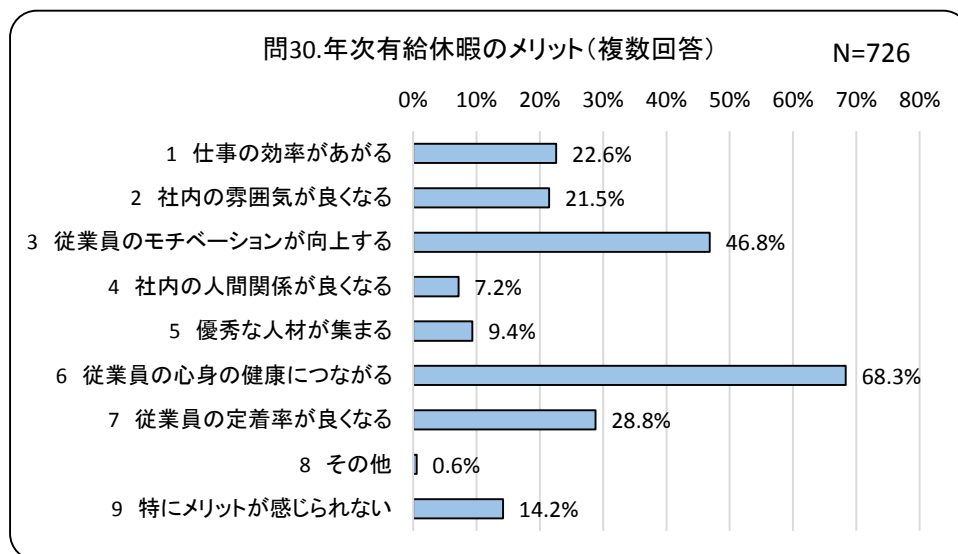
問 29 日頃の年次有給休暇の取得目的について（あてはまるものすべてに○）



その他の内容

保育園の休みに合わせて。
 単身赴任のため帰省。
 銀行や役所などへ行く用。
 妊活
 各種手続き。
 人間ドック
 家事や平日でないと済まない用事。
 休日出勤の代休しか取れない。
 土曜・祝日出勤多くある為、仕事が落ち着いている土曜・祝日に取得する。

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



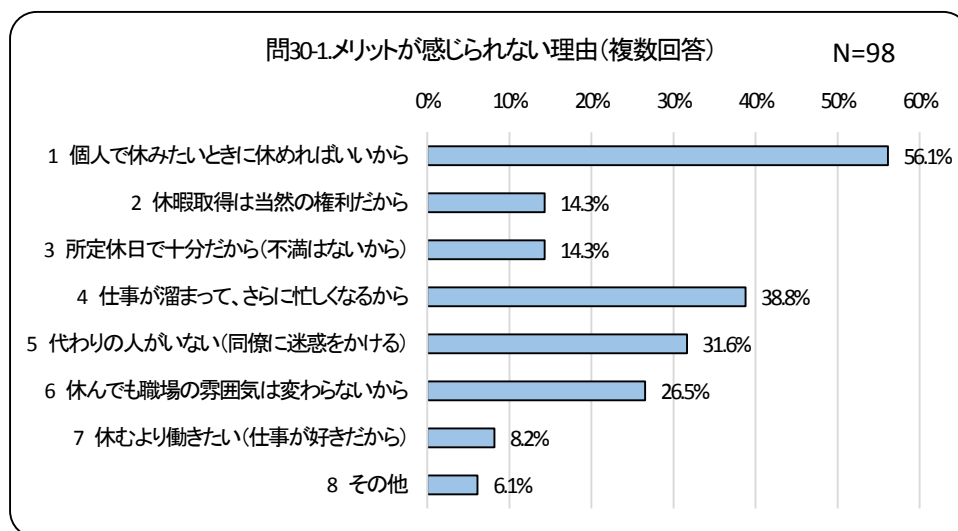
その他の内容

労基への心証が良くなる。

不明

育児や介護と仕事の両立(しやすくなる)

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

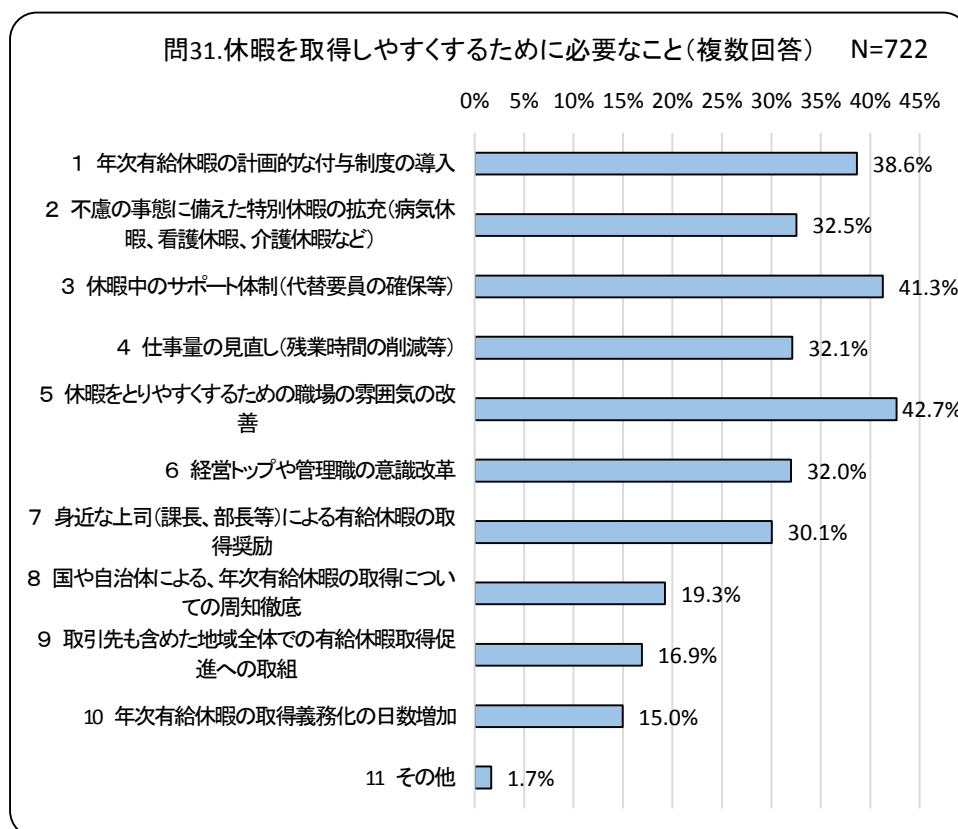


その他の内容

会社が良い顔しないから。

取得しやすい環境にある。

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



その他の内容

職場が有休を取得しづらい環境では無いので、特に改めて活動が必要とは思っていない。

それなりに取得している。

上司が休む

現状で十分。

有給休暇取得による利益減になる中小企業への国からの補てん。

時間単位年次有給休暇制度の導入

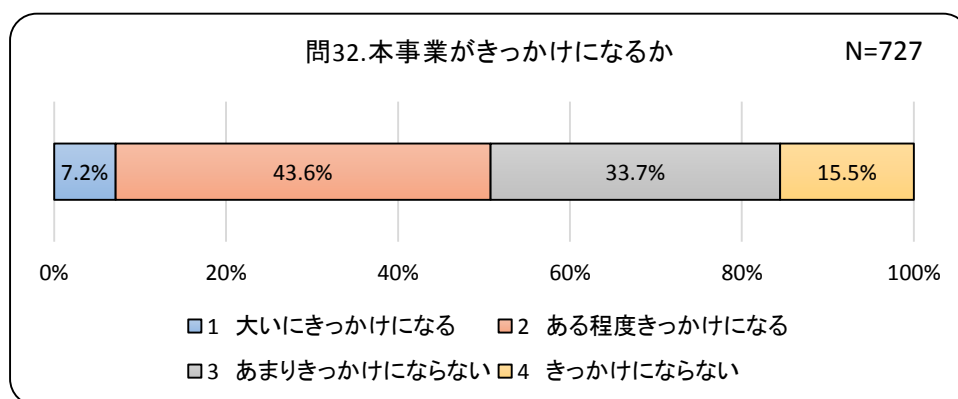
学校の部活動から考えを改める必要がある。

自己管理

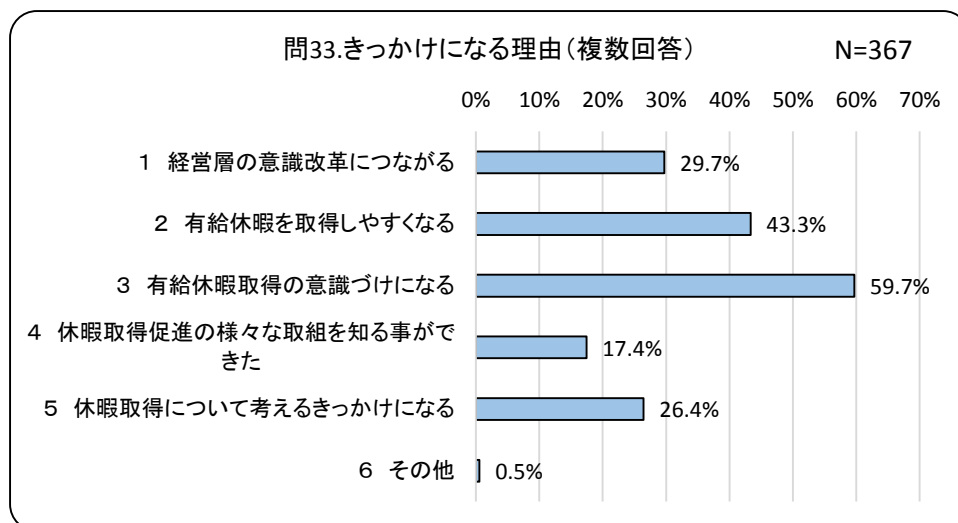
週休二日制ならば土曜日の労働を低減する等。

問 32 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。

(あてはまるものすべてに○)



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

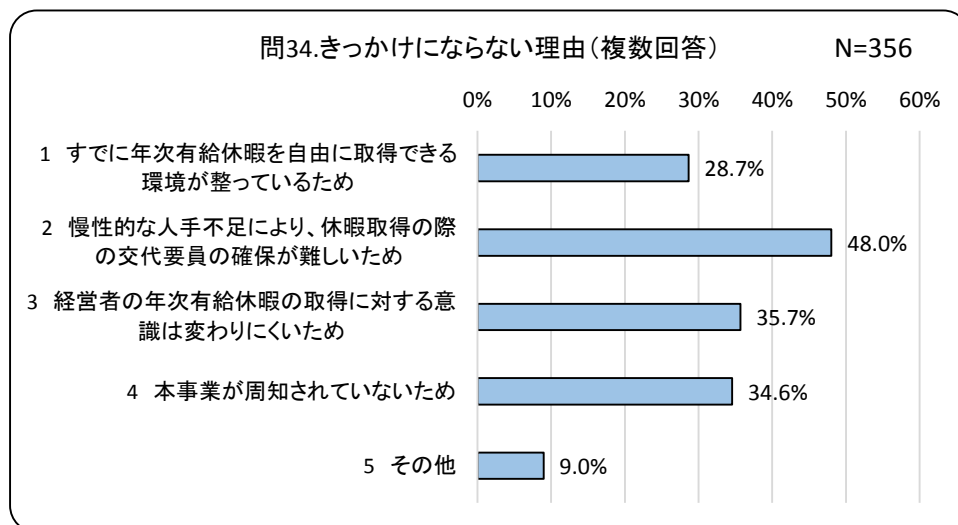


その他の内容

有休取得しやすくなるのは良いが、たくさん有休取得ばかりだと日本経済はどうなんだろうと思う。中小企業の経営はどうなんだろうと思う。

大道芸の際に有休を奨励しているとは知りませんでした。今年はボランティアスタッフをやったので、来年以降も休みが取れればうれしいです。

問 34 問 32 で「3 あまりきっかけにならない」または「4 きっかけにならない」とお答えの方にお尋ねします。理由を教えてください。（あてはまるもの全てに○）



その他の内容

当社は有休を取りやすい環境にあるため。

アピールだけで大した改善が見られない。

そもそもどの会社も経営が厳しいのでとれるわけがない。有休を取らせなければ補助金等会社へ分配しないと取らない。取れない。それが現実。

強制力が無ければ効果は薄い。

ただ休めと言うだけでは無理。根本を考えてください。

大道芸に興味が無い。地元の職員が多い為、夏季に帰省する必要が無い為。

休暇の取得しやすい時期はそれぞれ異なると思います。

休暇取得の考え方には個人差があるから。

月末月初はどの企業でも忙しいため。

上司が理解できていないため。

仕事量が変わらない為。

8月と11月に限定するのは事業により異なると思うのでなくて良いと思う。

男は決められた休み以外取ってはいけない意識がある。

取らなければいけないように国で決めてもらう必要がある。

業種・職種によって状況が異なる為、地域に絞る事への有効性を感じない。

月末月初は業務スケジュール上難しい。

仕事量は変わらない為（他の日が忙しくなる）。

残業時間の削減、仕事量の見直し、経営管理職の意識の改革が必要。

年間20日取得を義務化すれば変わるのでは？（最大日数分）。

有休を取らせなかった場合の法的な罰則など無い限り無理だと思う。

仕事が一担当制の為、交代は難しい。休めば自分が大変になるだけ。

5. 今後の休暇取得促進策の方向性

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

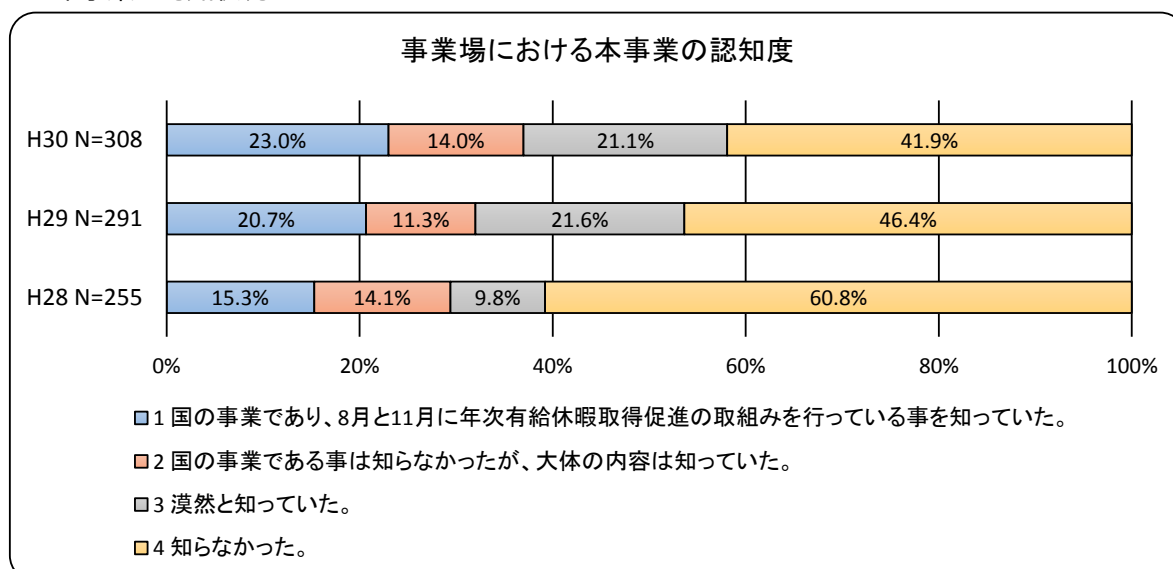
(1) 本事業の取組みの周知状況について

① 本事業の認知度

本事業の取組について、本年度何らかの形で「知っていた」事業所の割合は 58.1% となり、従業員では 32.6% であった。事業場と従業員間で本事業の認知度に関きがあるが、昨年度に比べ事業場で 4.6 ポイント、従業員で 1.8 ポイント上昇している。

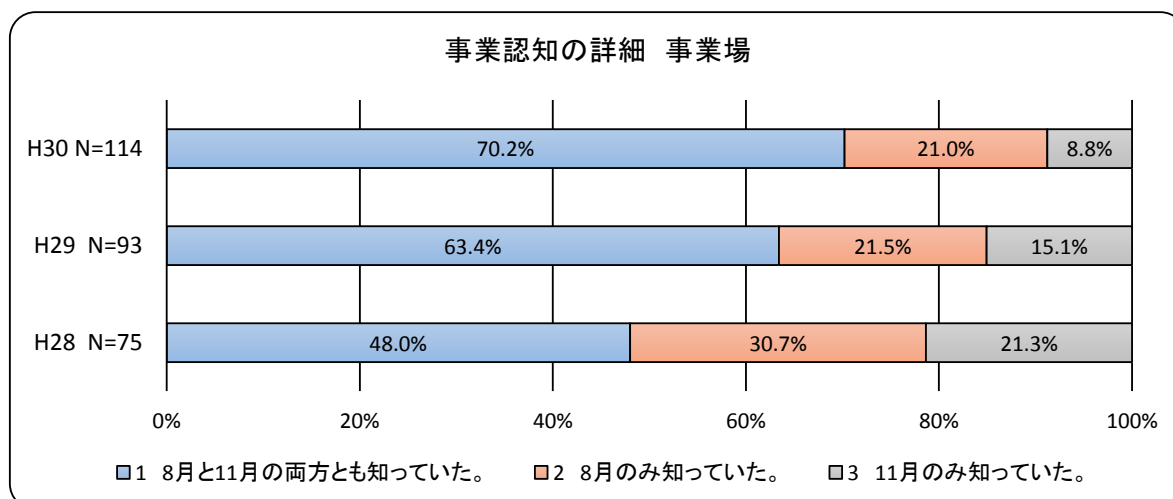
・事業場

本事業の認知状況



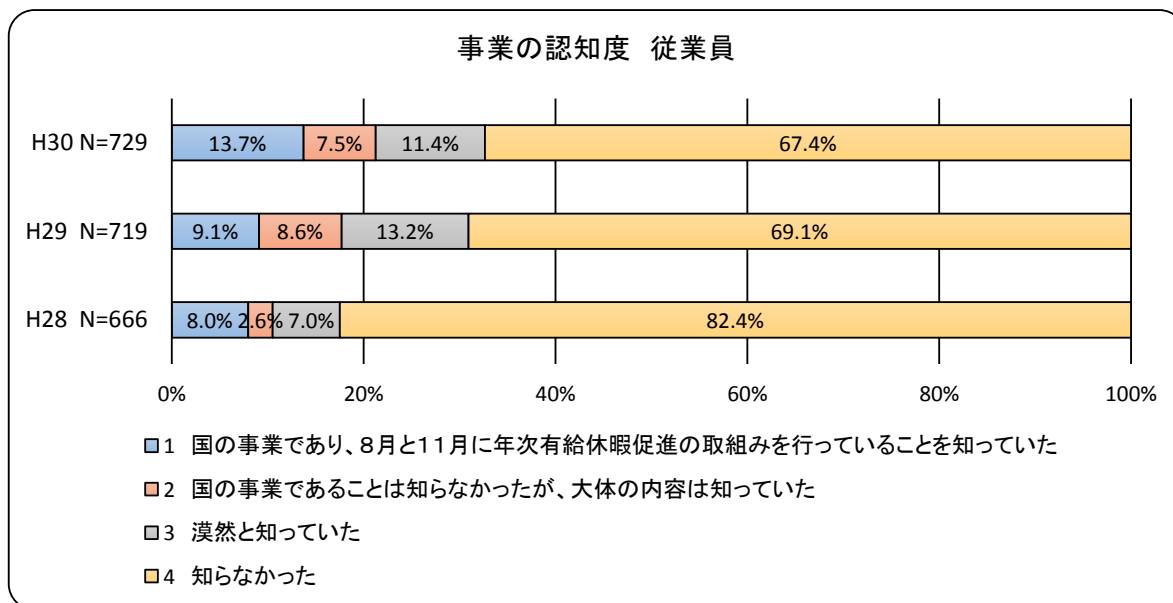
本事業の認知度は“知っていた”“大体知っていた”“漠然と知っていた”を合わせて 58.1% であった。

本事業の認知の詳細

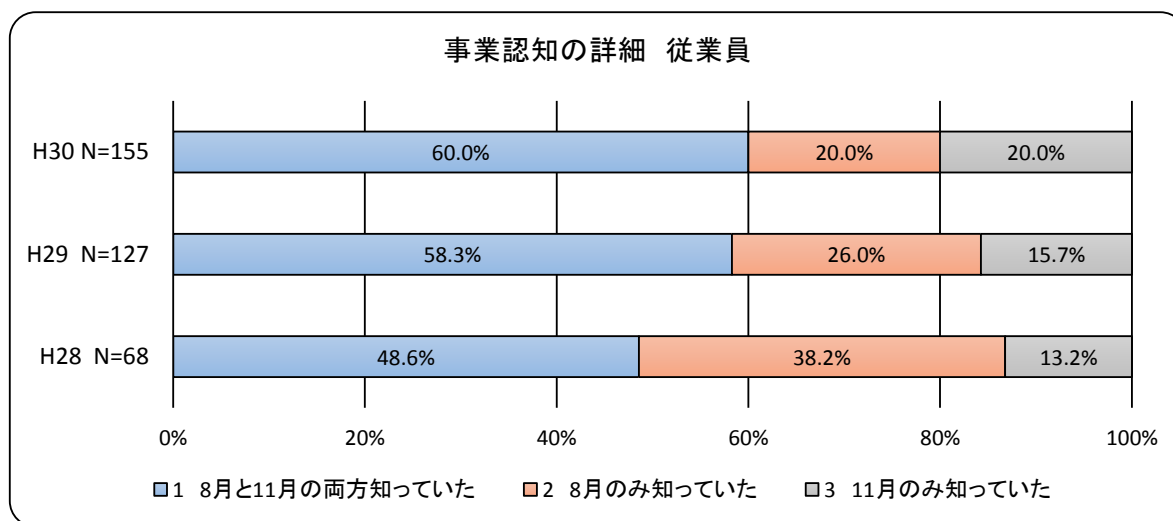


・従業員

本事業の認知状況



本事業の認知の詳細



②効果的な周知方法

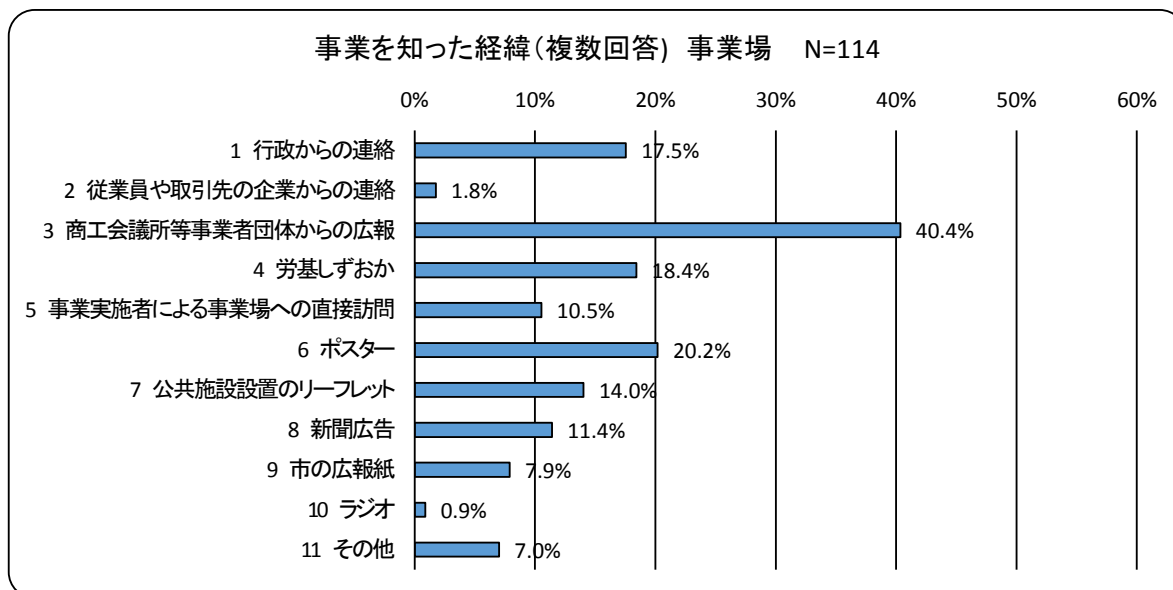
本事業の取組を知った経緯は、事業場では、「商工会議所等事業者団体からの広報」が40.4%と最も多く、続いて「ポスター」、「労基しずおか」「行政からの連絡」「公共施設設置のリーフレット」「新聞広告」「事業実施者による事業場への直接訪問」の順で割合が多かった。

一方、従業員では、「ポスター」が54.2%と最も多く、次いで「新聞広告」が31.6%であった。

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

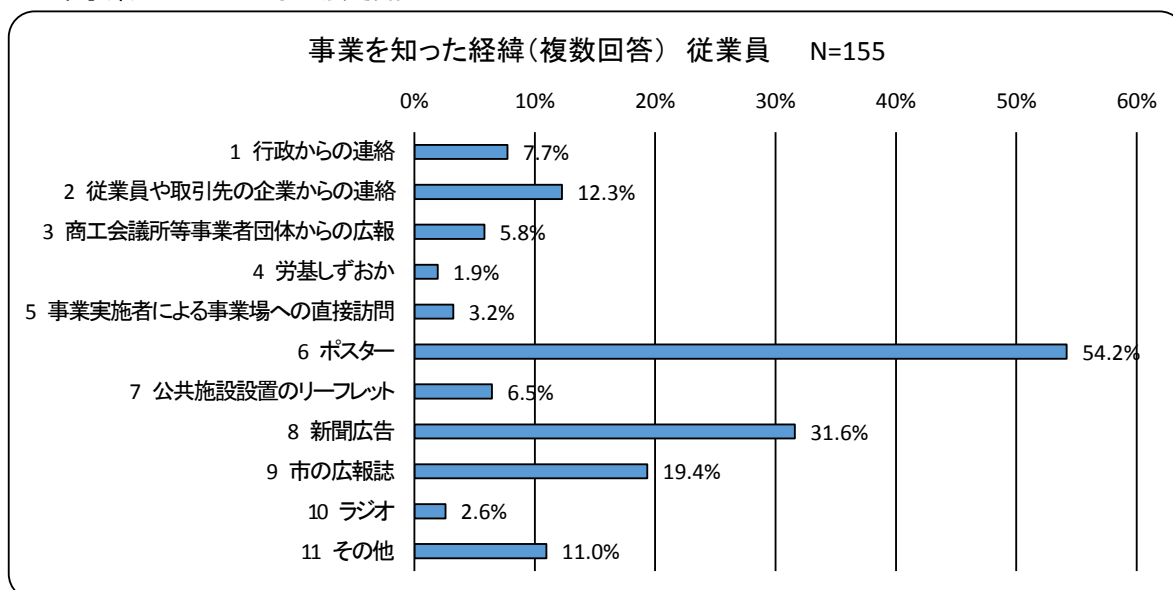
・事業場

本事業をどのような方法で知ったか



・従業員

本事業をどのような方法で知ったか



(2) 本事業に関連した休暇取得促進の取組

①8月の取組

i) 休暇取得促進の取組の実施状況

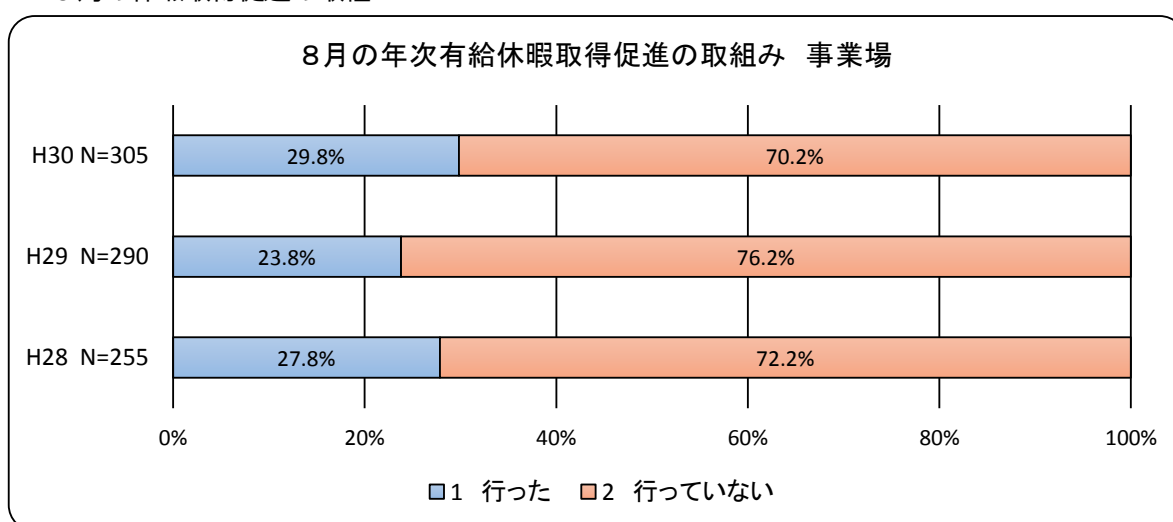
今年度8月に休暇取得促進の取組を行った事業所は29.8%であった。

当該取組を行った理由については、「年次有給休暇取得率向上のため」(78.9%)が最も多く、次いで「従業員の満足度向上を図るため」(35.6%)であった。

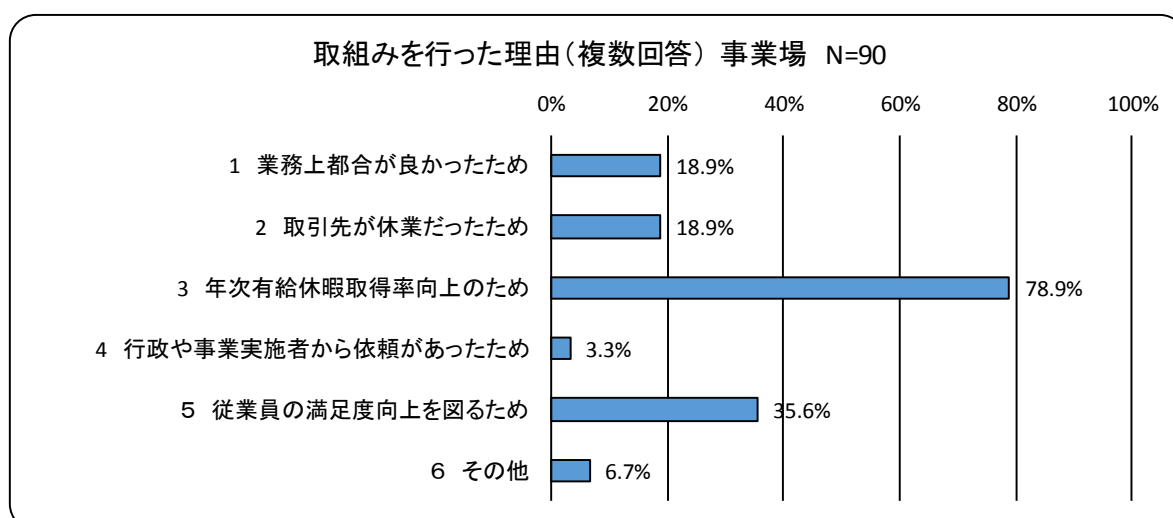
具体的な取組内容は、「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した」(62.8%)が最も多かった。

・事業場

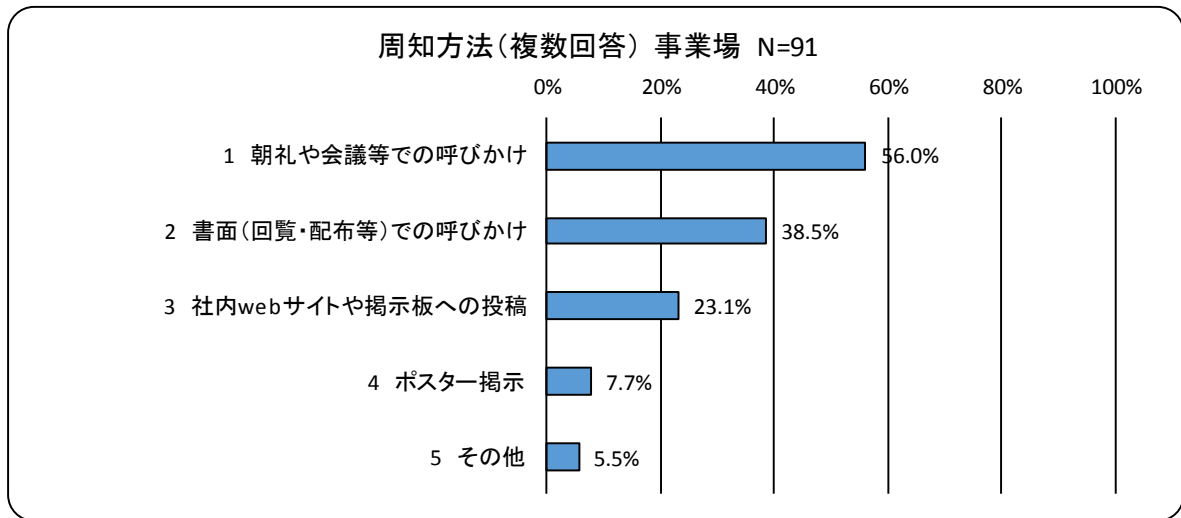
8月の休暇取得促進の取組



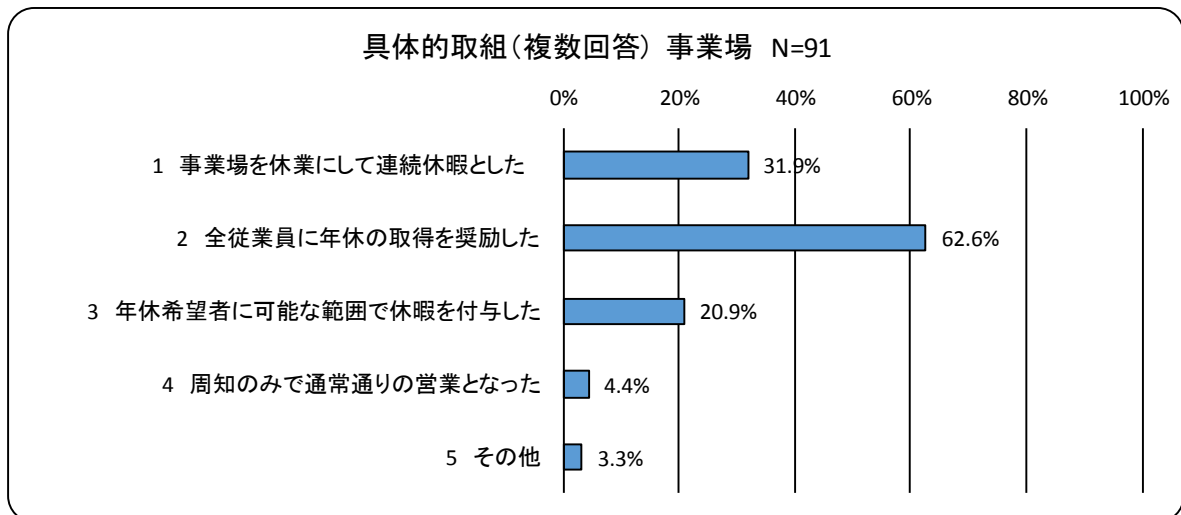
休暇取得促進の取組を行った理由



周知方法

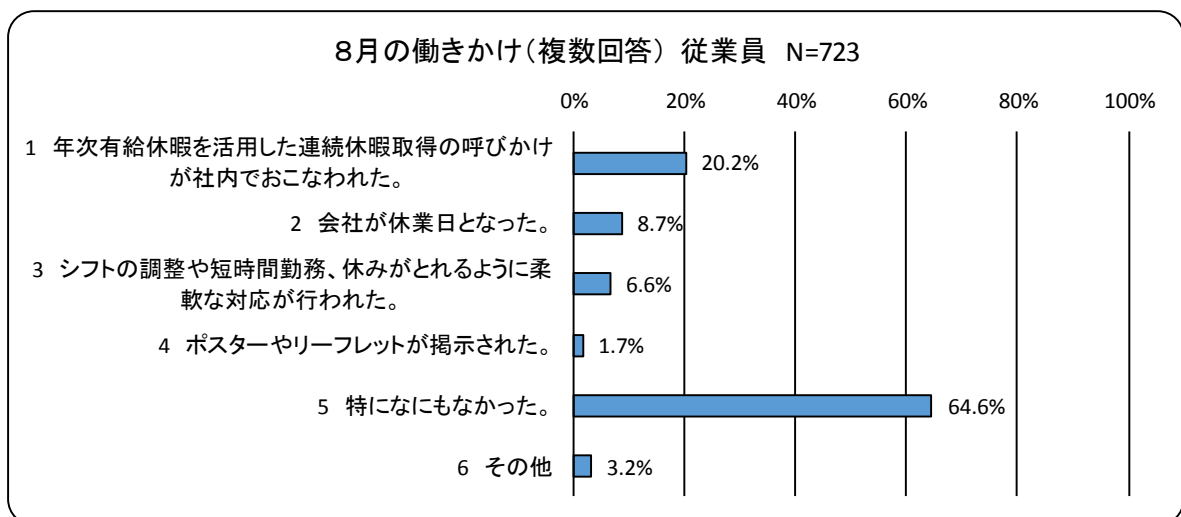


具体的取組



・従業員

年次有給休暇を活用した連続休暇取得促進に向けた働きかけ



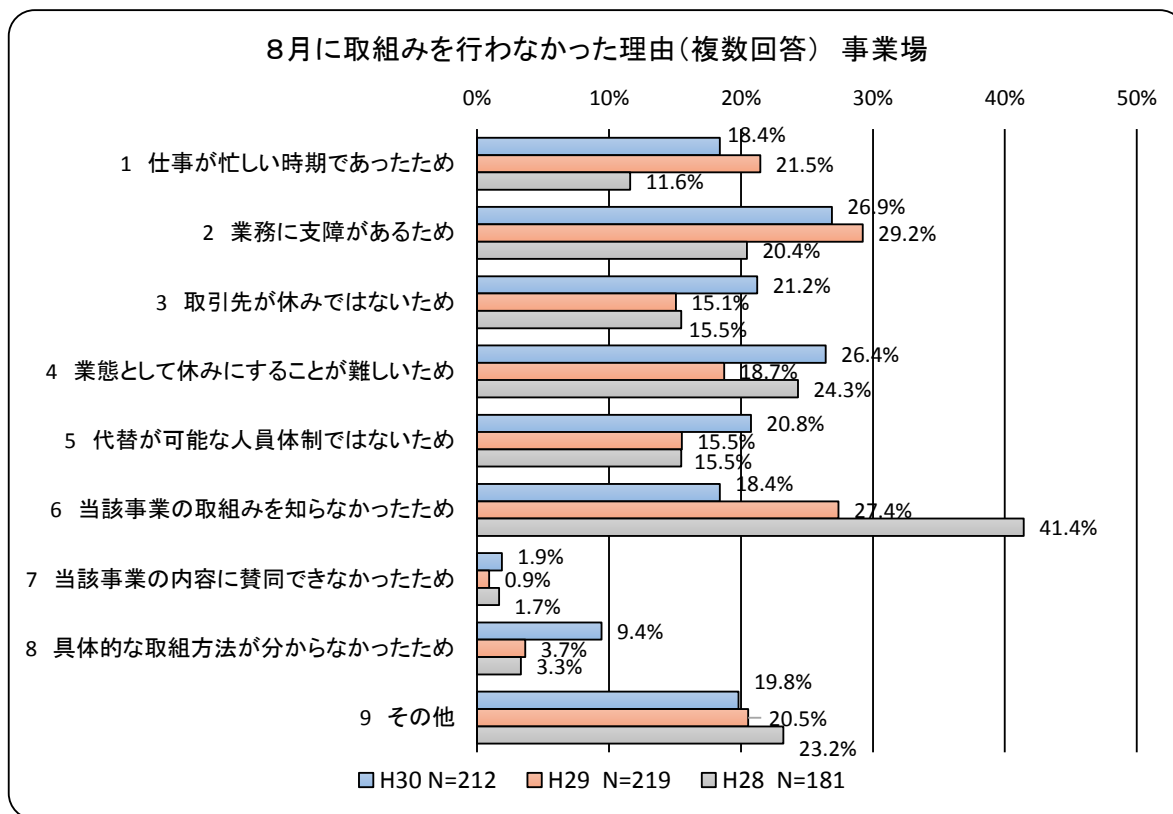
ii) 休暇取得を促す取組の阻害要因

本年度の8月に休暇取得促進の取組を「行っていない」事業場について、その理由は、「業務に支障があるため」(26.9%)が最も多く、次いで「業態として休みにすることが難しいため」(26.4%)「取引先が休みでないため」(21.2%)、「代替が可能な人員体制でないため」(20.8%)であった。

昨年度に比べ、「当該事業の取組みを知らなかったため」は9.0ポイント下がったが、「業態として休みにすることが難しいため」が7.7ポイント、「取引先が休みでないため」が6.1ポイント、「代替が可能な人員体制でないため」が5.3ポイント上昇している。

・事業場

休暇取得促進に向けた取組みを行わなかった理由

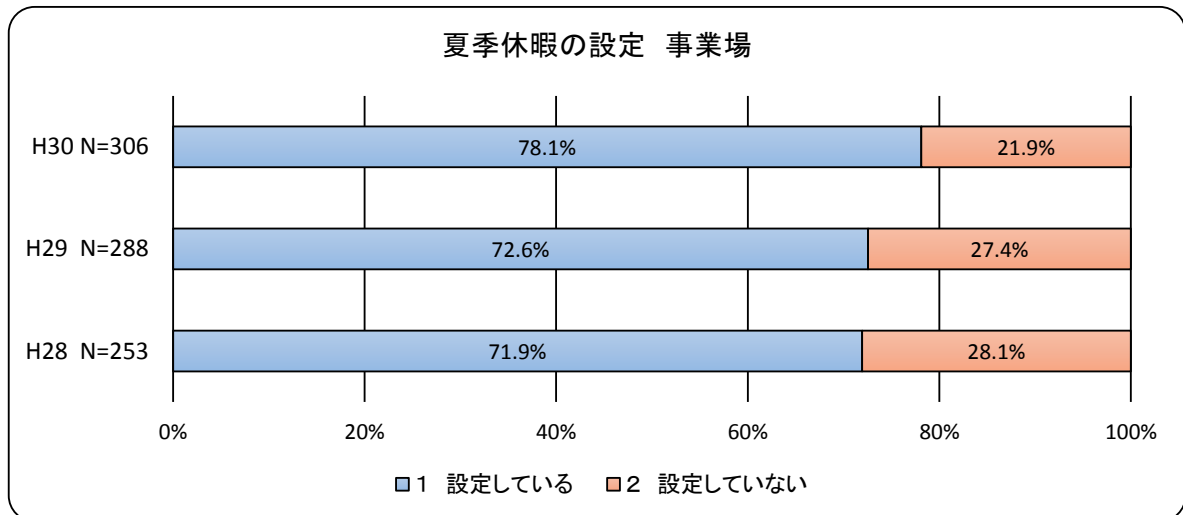


iii) 夏季休暇の状況

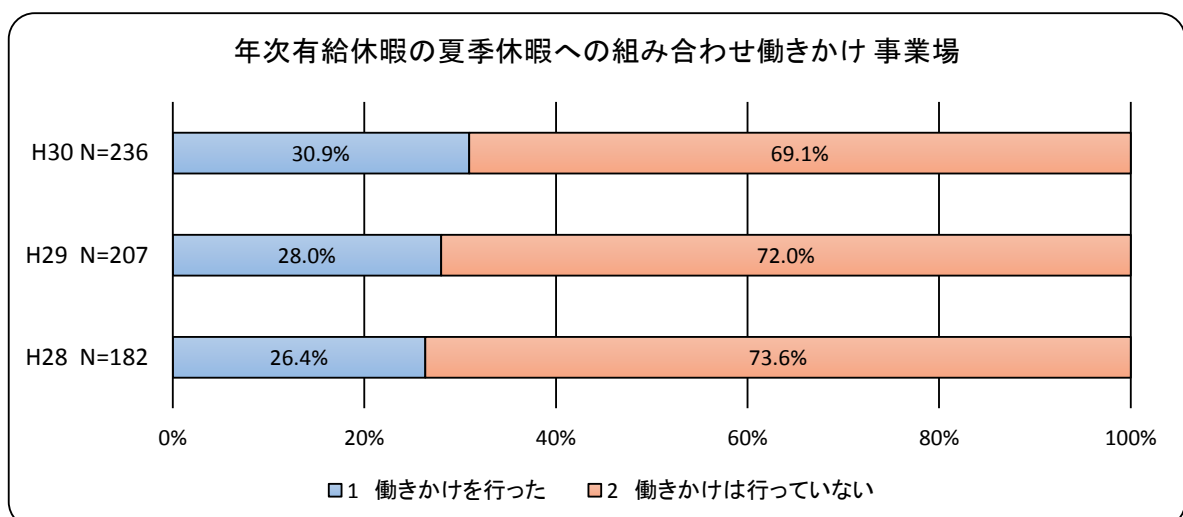
夏季休暇を設定している事業場は 78.1%であり、そのうちの 30.9%の事業場は夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた休暇取得の働きかけを行っていた。

・事業場

夏季休暇の設定

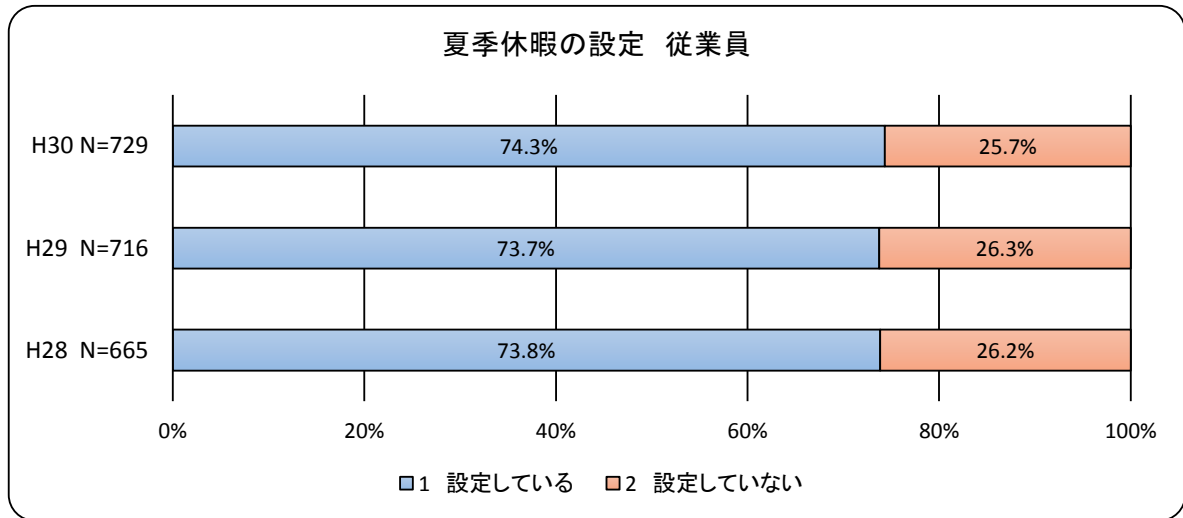


夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた休暇取得への働きかけ

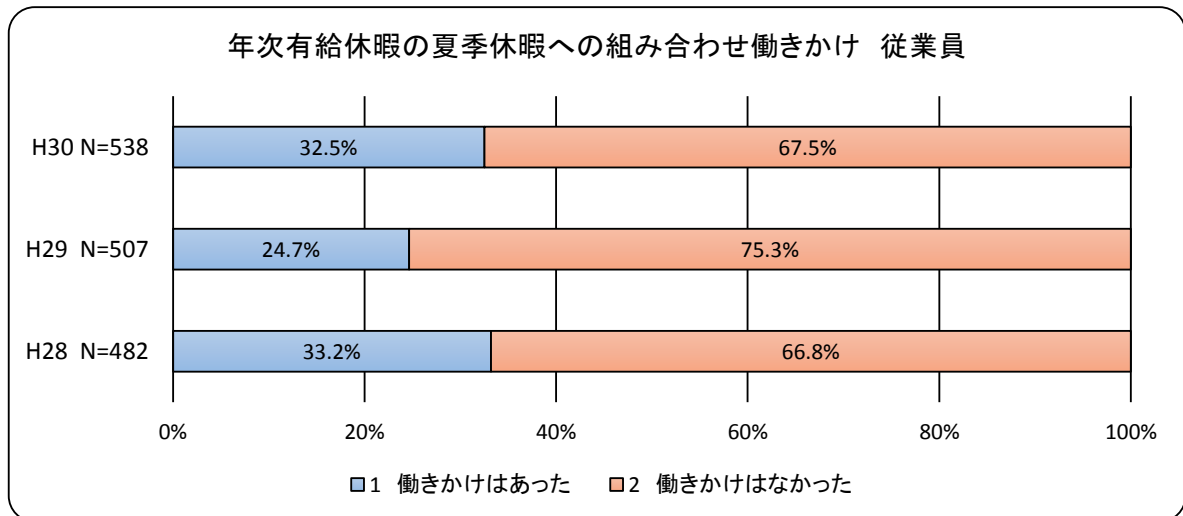


・従業員

夏季休暇の設定



夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた休暇取得への働きかけ

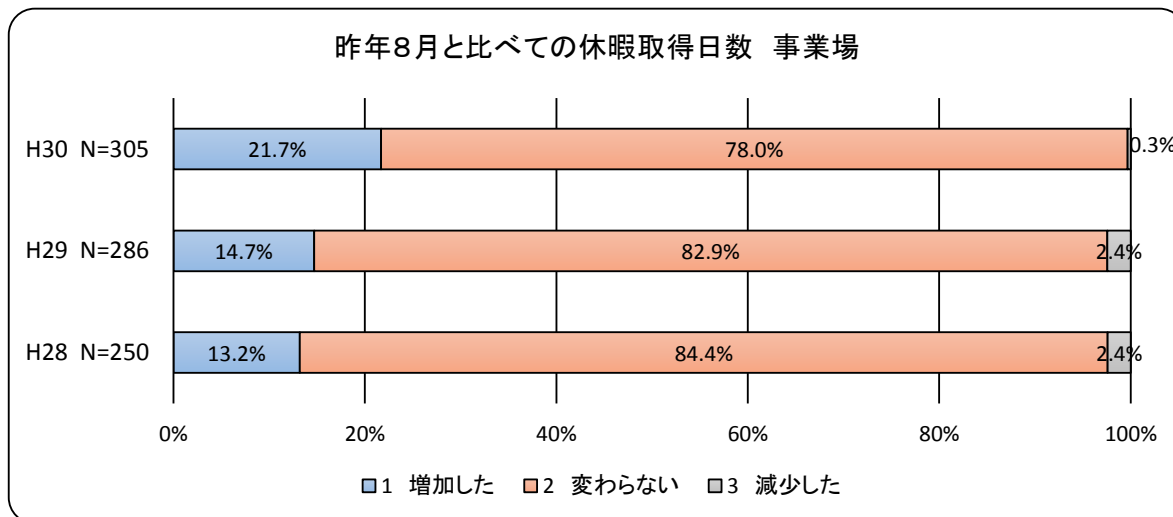


iv) 8月の休暇取得状況

8月の休暇取得日数について昨年の8月と比べると、「変わらない」(78.0%)が最も多く、次いで「増えた」(21.6%)であった。

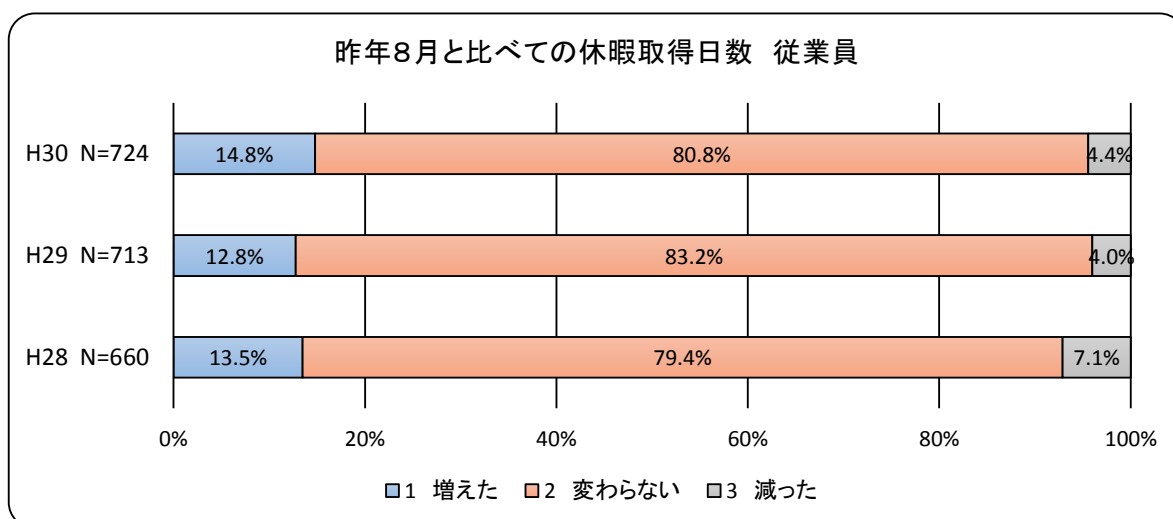
・事業場

昨年の8月と比べて休暇取得日数は増えたか



・従業員

昨年の8月と比べて休暇取得日数は増えたか



②11月の取組

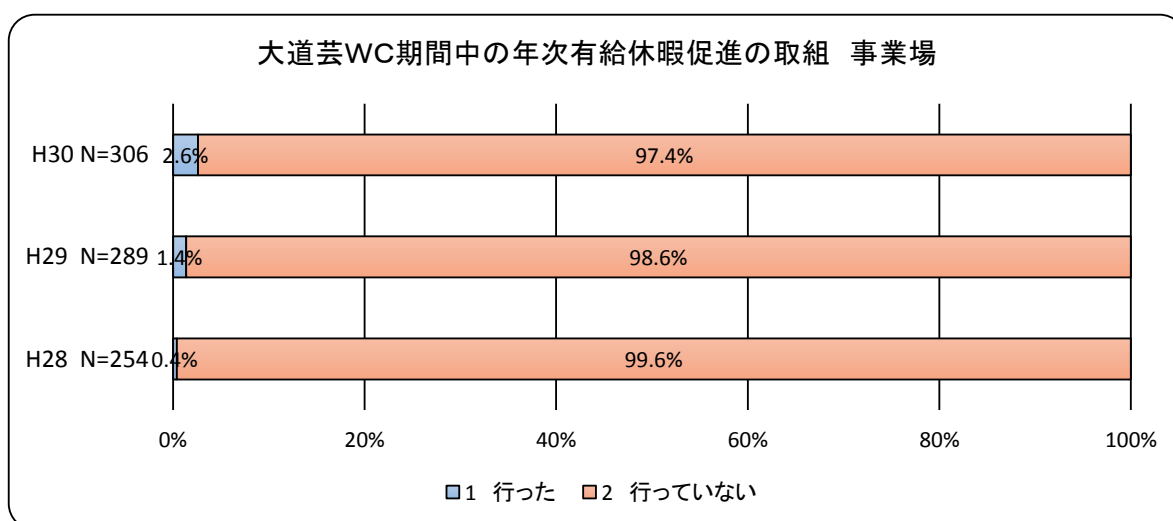
i) 休暇取得促進の取組の実施状況

大道芸ワールドカップに関連して、年次有給休暇取得促進の取組を行った事業場は 2.6%であり、昨年度に比べ 1.2 ポイント上昇しているが、ほとんどの事業場で年次有給休暇の取得を促す取組は行われなかった。

従業員調査の回答も「特に何もなかった」が 96.7%であったが、「年次有給休暇を活用した連続休暇取得の呼びかけが社内でおこなわれた」(1.7%)、「シフトの調整や短時間勤務、休みがとれるように柔軟な対応が行われた」(1.1%) など、少ないながらも何らかの取組があったことが伺える。

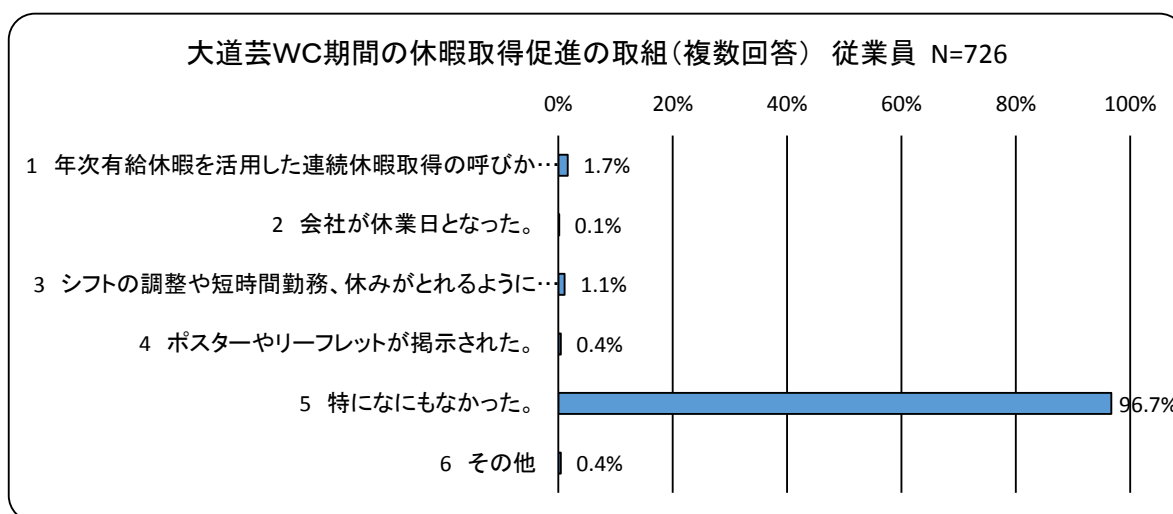
・事業場

大道芸ワールドカップ期間中の年次有給休暇取得促進の取組



・従業員

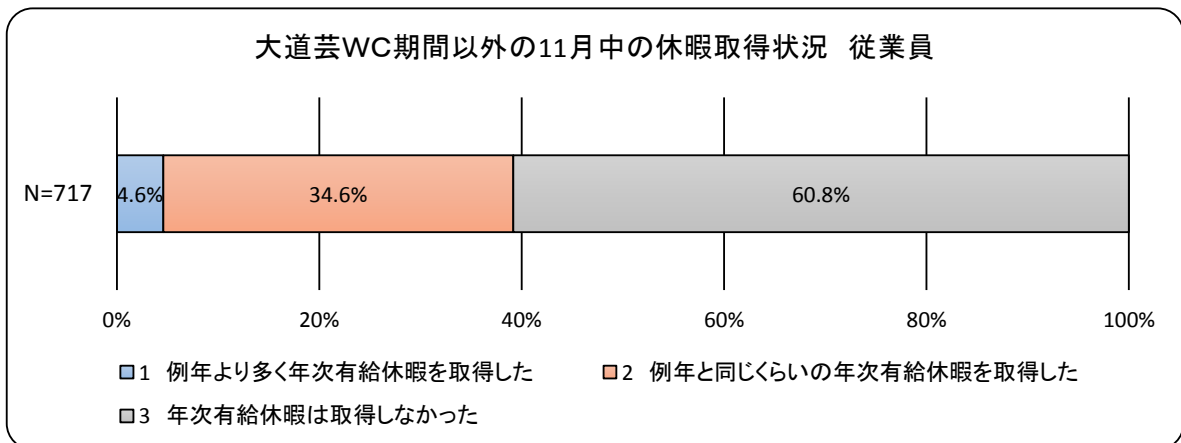
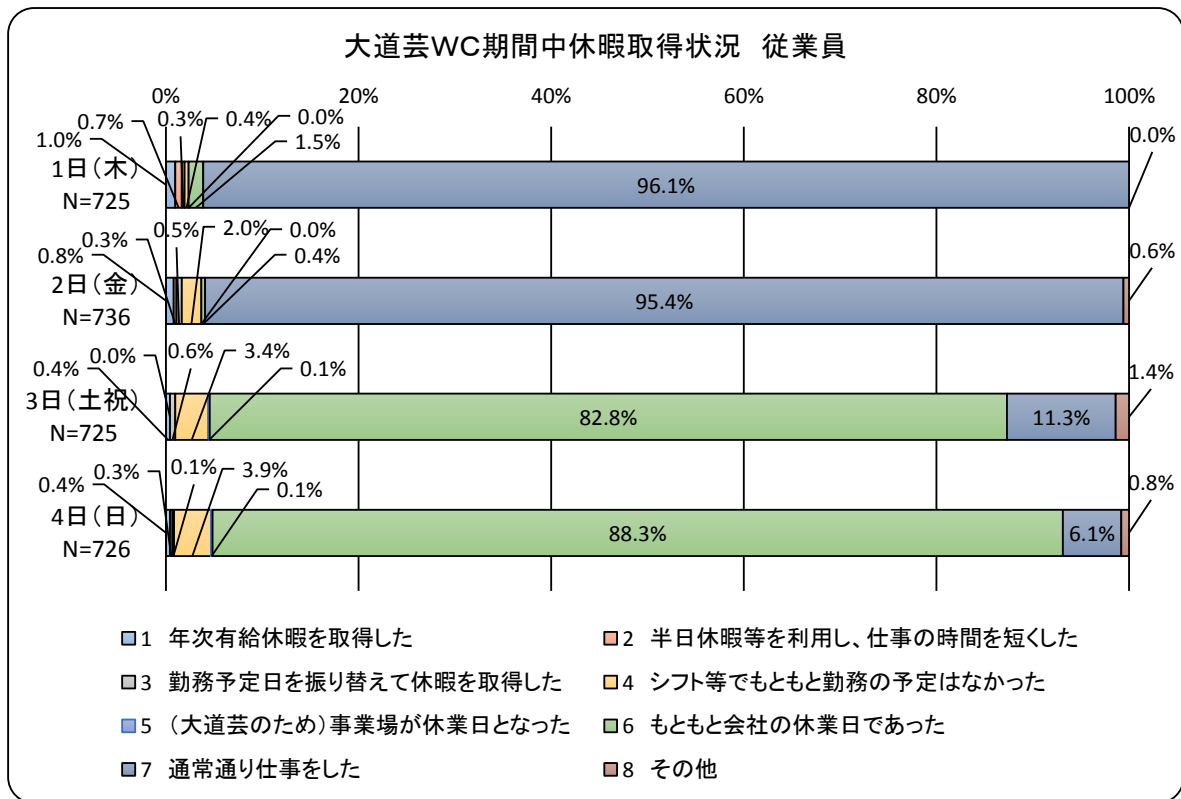
大道芸ワールドカップ期間中の年次有給休暇取得促進の取組



i) 11月の休暇取得状況

・従業員

大道芸ワールドカップ期間中及び11月の休暇取得状況



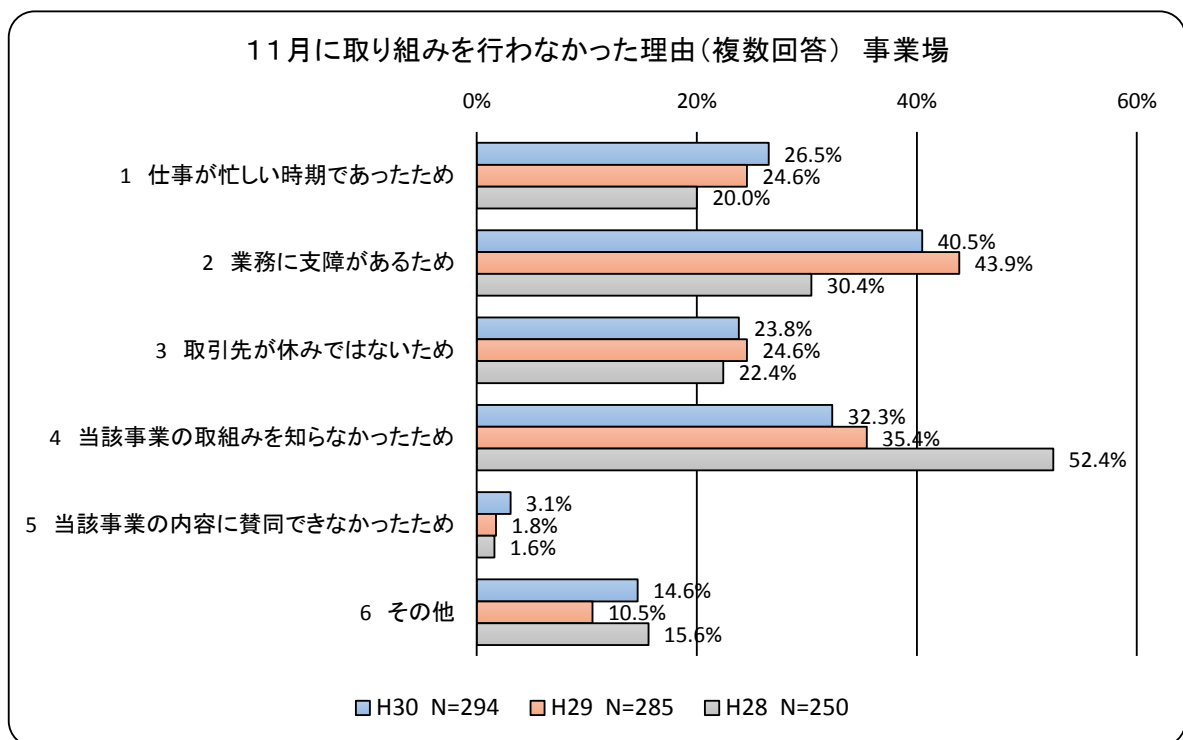
iii) 休暇取得を促す取組の阻害要因

11月の大道芸ワールドカップ期間に年次有給休暇取得促進の取組を「行わなかった」事業場について、その理由は、「業務に支障があるため」(40.5%)が最も多く、次いで「当該事業の取組を知らなかったため」(32.3%)、「仕事が忙しい時期であったため」(26.5%)であった。

一昨年度もっとも多かった「当該事業の取組を知らなかったため」は昨年度 17 ポイント減少し、本年度さらに 3.1 ポイント減少している。

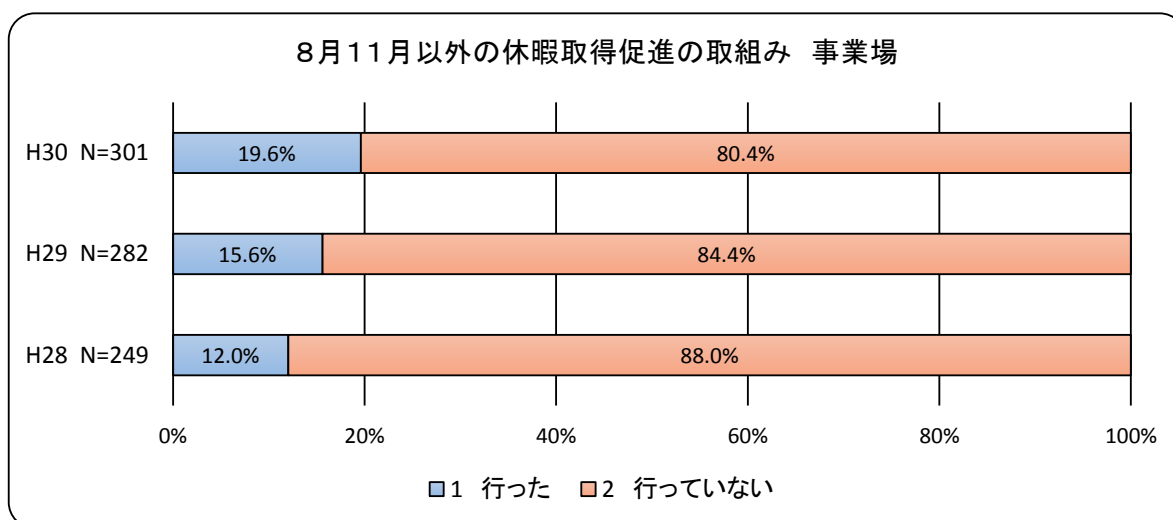
・事業場

11月に休暇取得促進に向けた取り組みを行わなかった理由



③ 8月・11月以外の月における取組

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

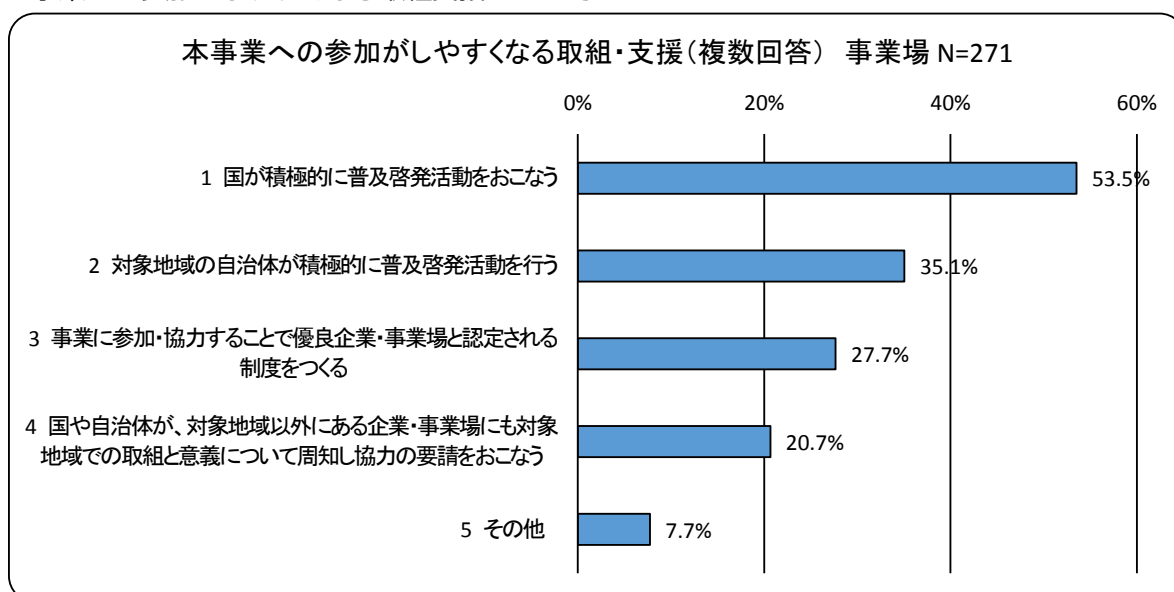


④本事業への参加・協力がしやすくなる取組・支援

本事業への参加・協力がしやすくなる取組支援については、「国が積極的に普及啓発活動を行う」(53.5%)が最も多く、次いで「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」(35.1%)となった。

・事業場

事業への参加がしやすくなる取組支援について



(3) 年間を通じた休暇取得促進の取組

①年次有給休暇の取得状況

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

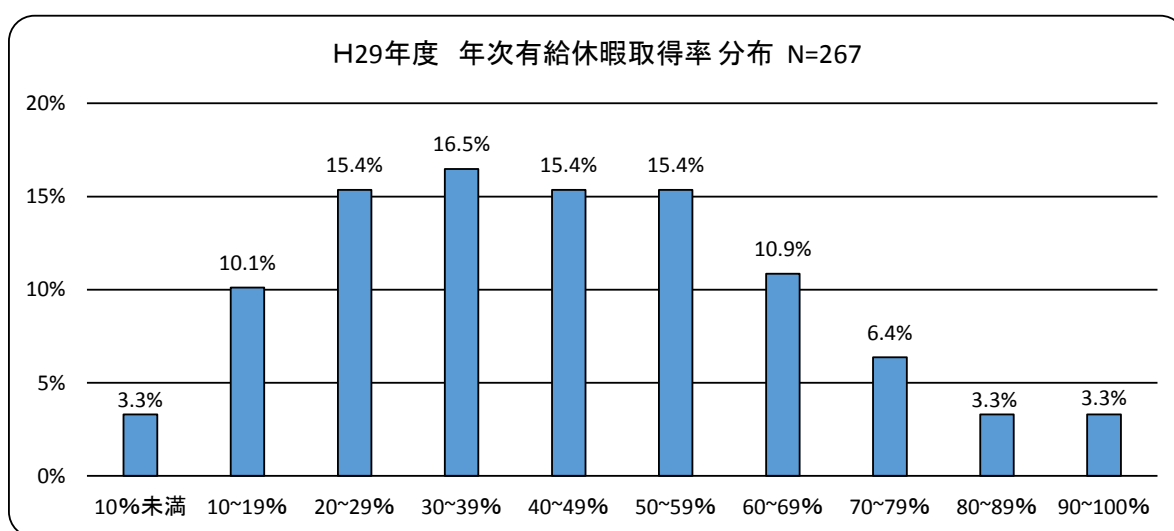
また、従業員の年次有給休暇の日頃の取得状況は、「年間 1～5 日程度取得」が 36.5%、「年間 6～10 日程度取得」が 31.3%であった。また「ほとんど取得しない」が 12.6%で昨年度の 16.4%より減少している。

・事業場

年次有給休暇取得率

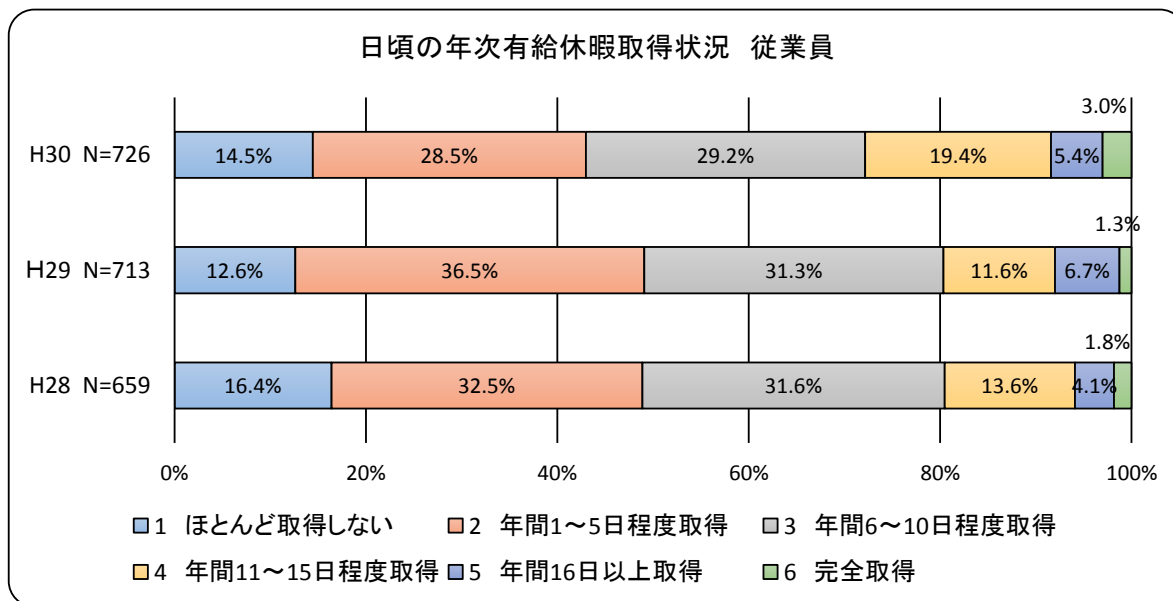
平成 29 年度 平均年次有給休暇取得率（H28 年度、H27 年度比較）

	H29年度	H28年度	H27年度
回答数	267	250	210
平均取得率	43%	42%	41%
最少	0%	1%	0%
最大	100%	100%	100%



・従業員

年次有給休暇取得日数



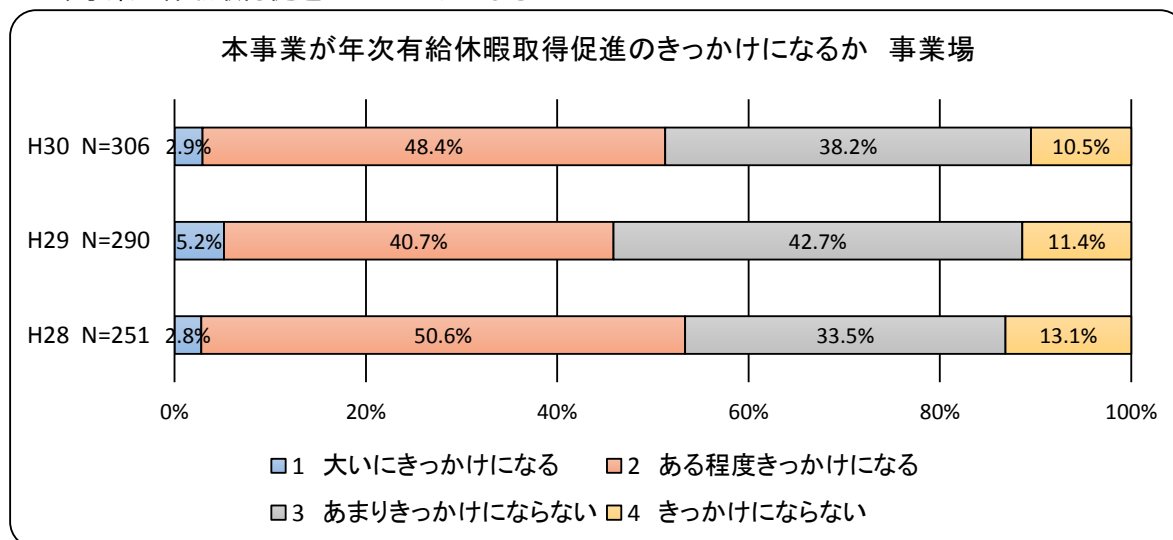
②本事業が年間を通じた休暇取得促進のきっかけになるか

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

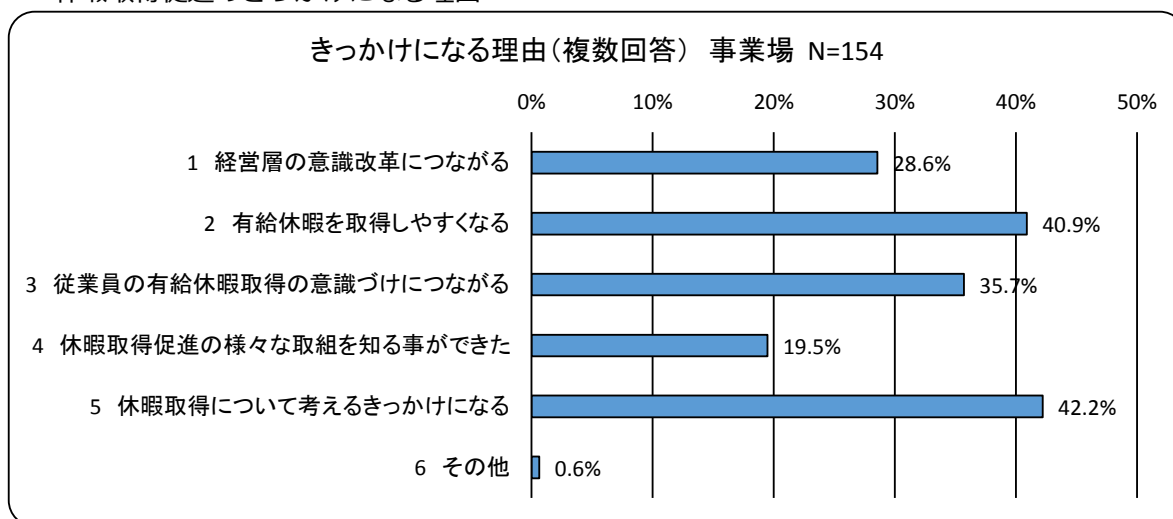
なお、「きっかけになる」と回答した事業場及び従業員にその理由を聞くと、事業場では、「休暇取得について考えるきっかけになる」(53.4%)が最も多く、従業員では、「有給休暇取得の意識づけになる」(55.4%)が最も多かった。

・事業場

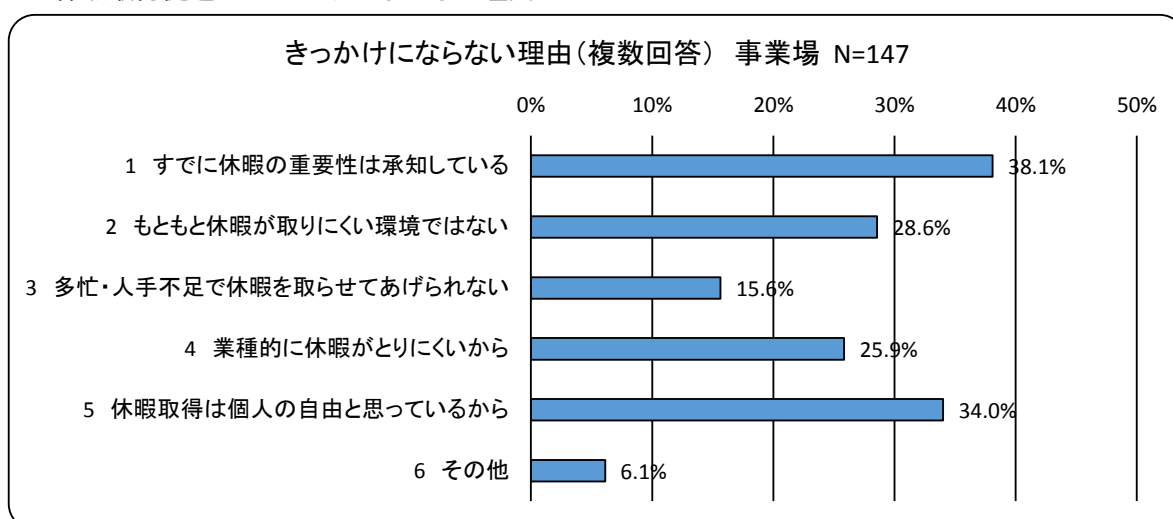
本事業が休暇取得促進のきっかけになるか



休暇取得促進のきっかけになる理由

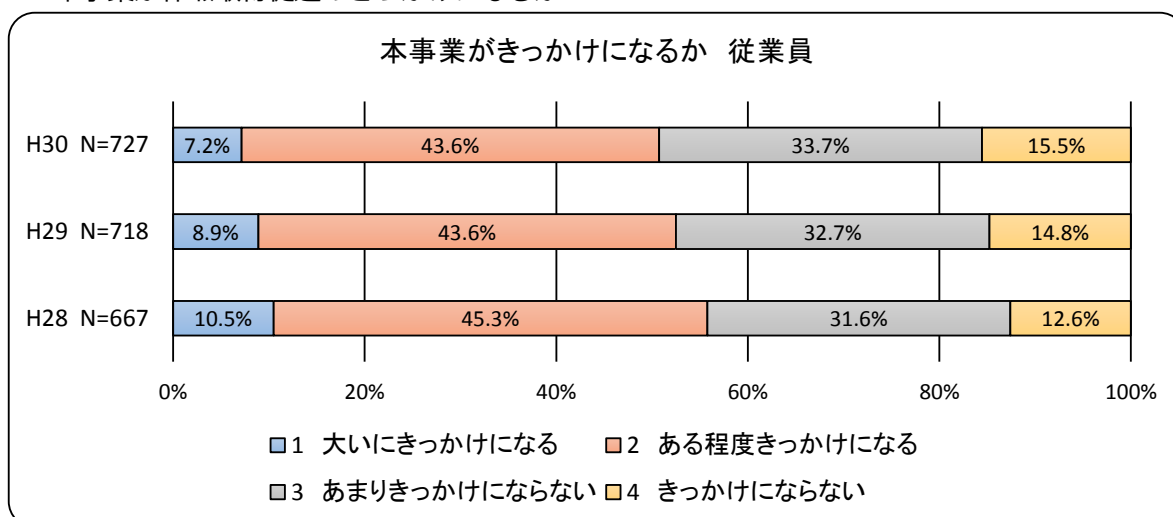


休暇取得促進のきっかけにならない理由

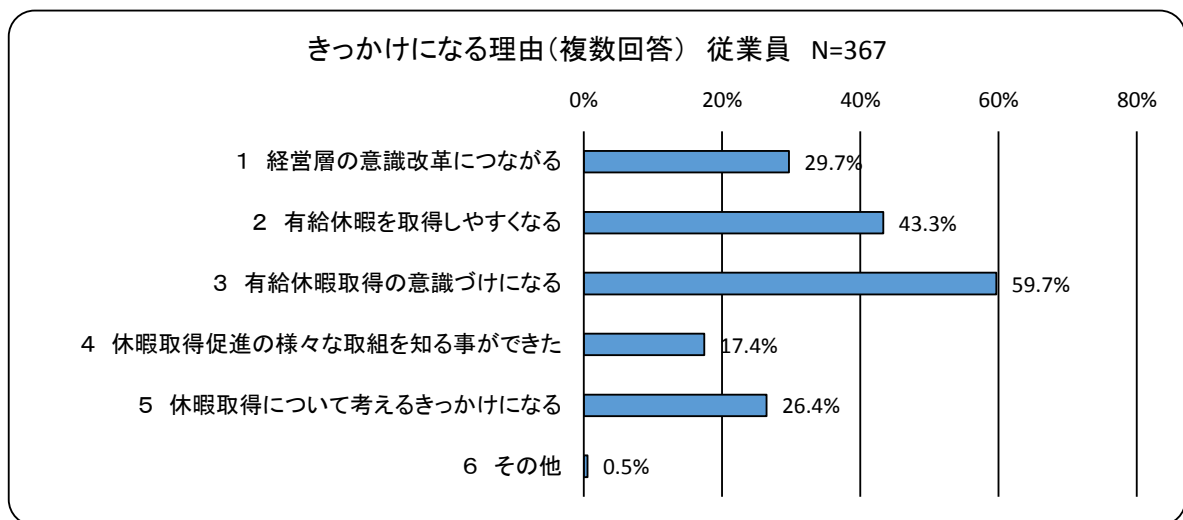


・従業員

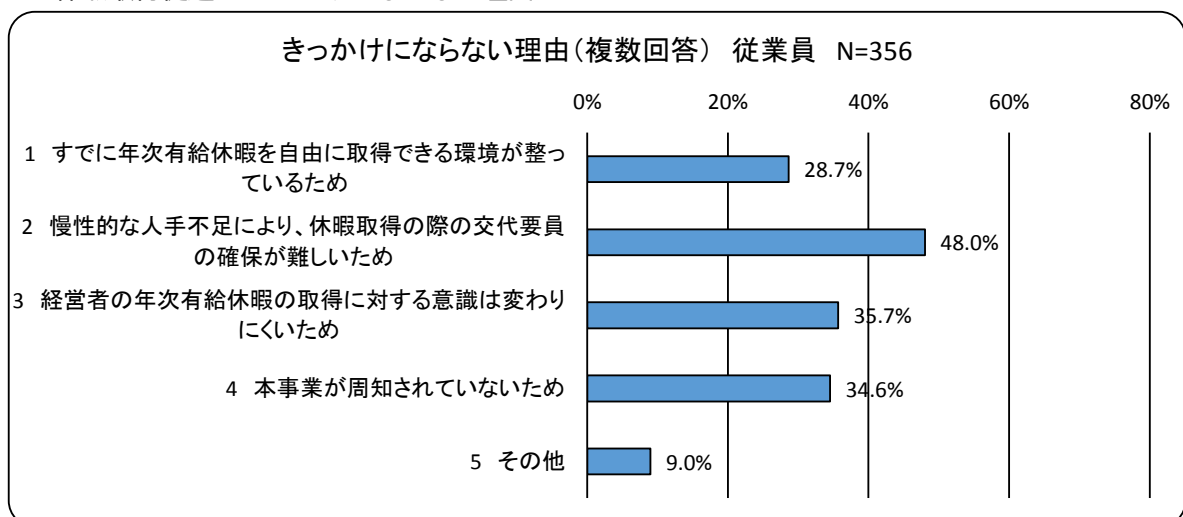
本事業が休暇取得促進のきっかけになるか



休暇取得促進のきっかけになる理由



休暇取得促進のきっかけにならない理由



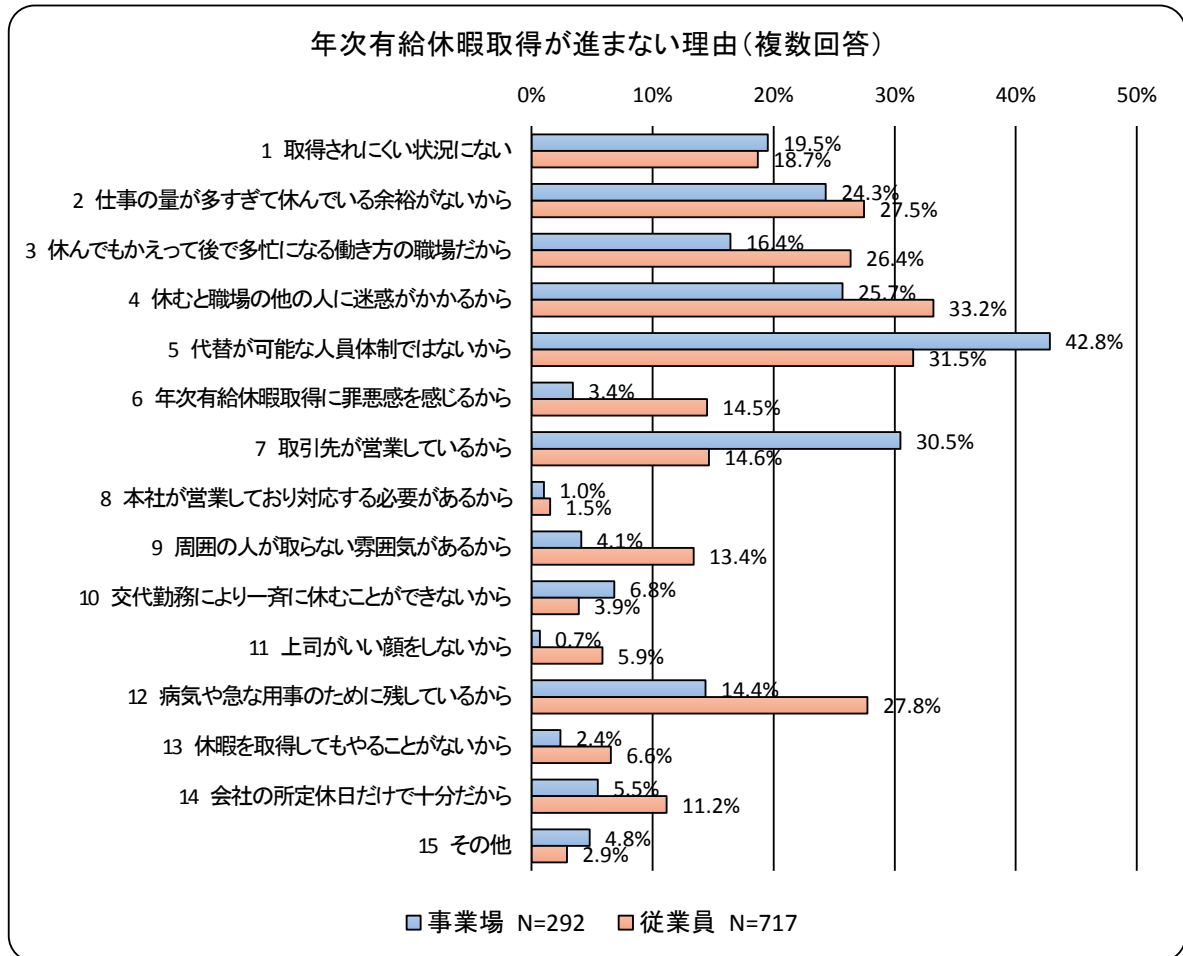
③休暇取得促進の阻害要因

休暇取得が進まない理由について、事業場では「代替が可能な人員体制ではないから」(42.8%)が最も多く、次いで「取引先が営業しており対応する必要があるから」(30.5%)であり、従業員では「休むと他の職場の人に迷惑になるから」(33.2%)が最も多く、次いで「代替が可能な人員体制ではないから」(31.5%)「病気や急な用事のために残しているから」(27.8%)「仕事が多すぎて休んでいる余裕がないから」(27.5%)「休んでもかえって後で多忙になる働き方の職場だから」(26.4%)であった。

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

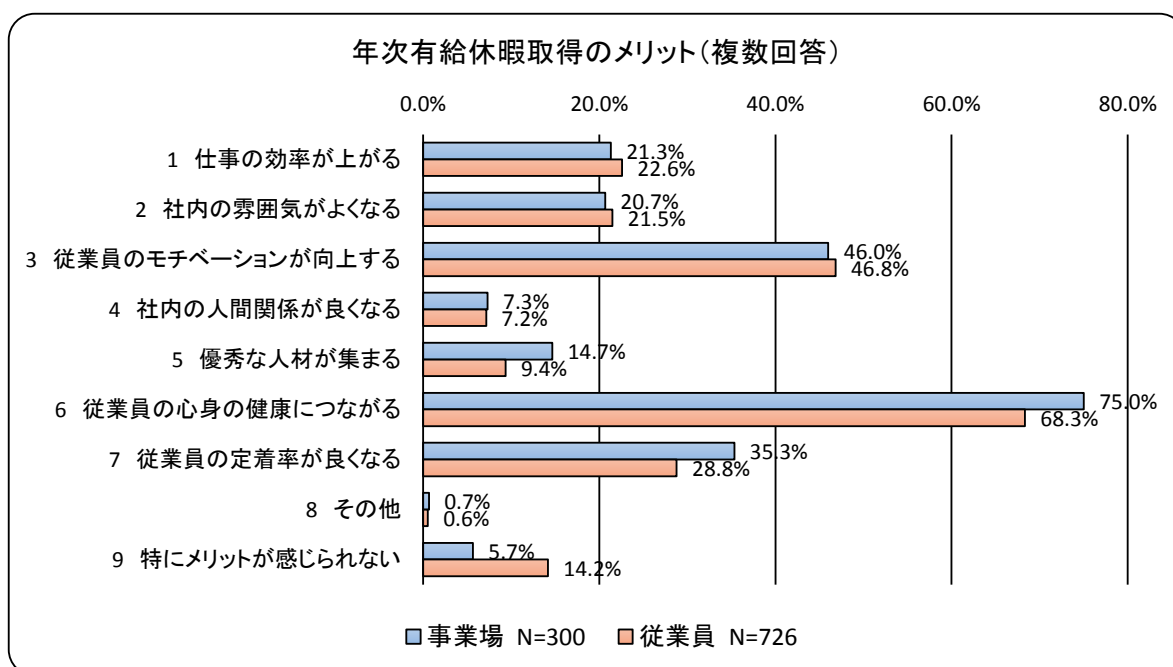
・事業場

休暇の取得が進まない理由



④年次有給休暇を積極的に取得するメリット

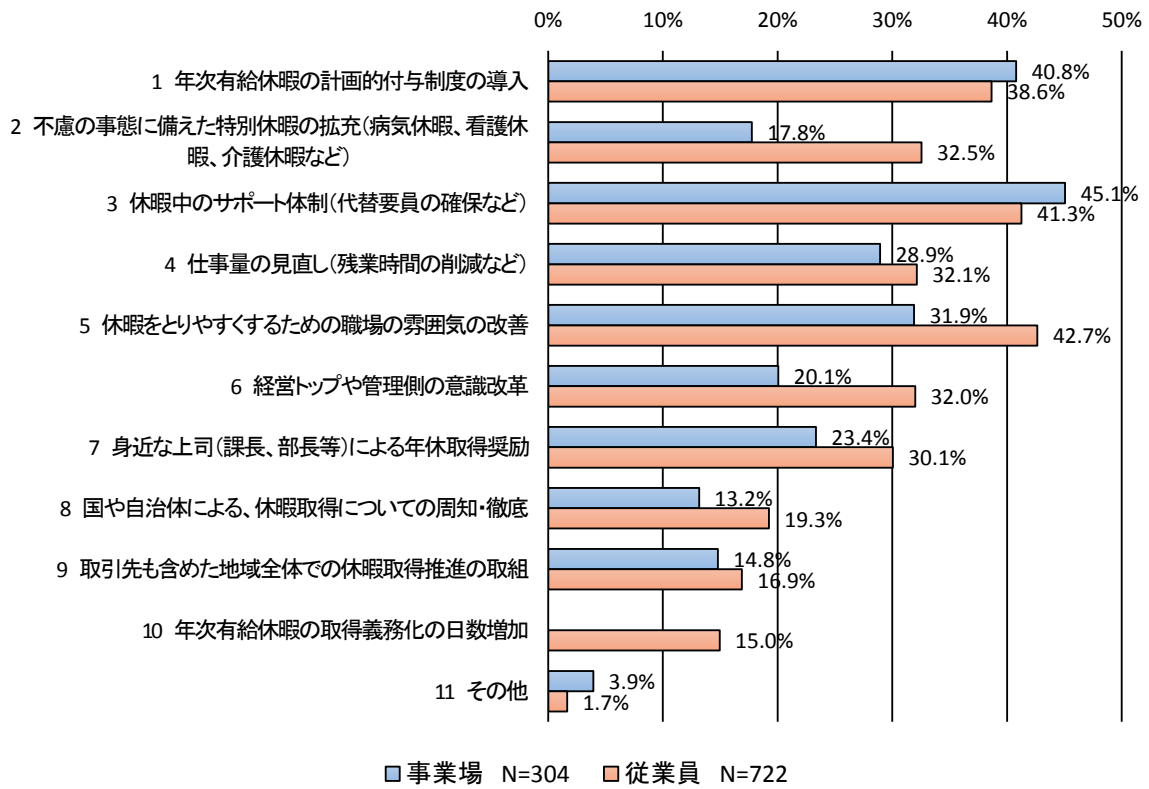
年次有給休暇を積極的に取得するメリットについては、事業場、従業員ともに、「従業員の心身の健康につながる」（事業場 75%、従業員 68.3%）が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」（事業場 46%、従業員 46.8%）となっており、事業場と従業員の認識は概ね共通している。



⑤年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組

年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考える取組について、事業場では「休暇中のサポート体制」（45.1%）が最も多く、次いで「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」（40.8%）、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（31.9%）であった。一方、従業員では「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（42.7%）、「休暇中のサポート体制」（41.3%）、「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」（38.6%）の割合が高かった。

年次有給休暇取得に必要と考えること(複数回答)

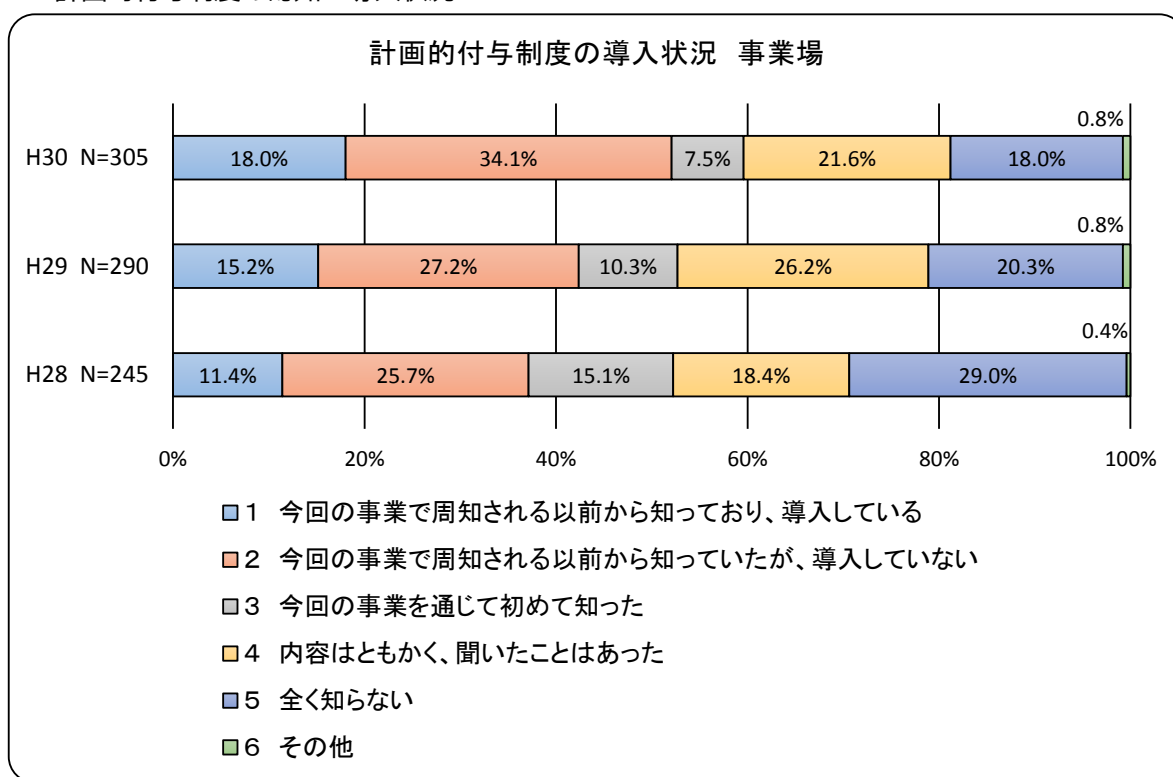


⑥年次有給休暇の取得を促進する制度

年次有給休暇の取得を促進するためには、計画的付与制度の導入が有効とされている。本事業においても計画的付与制度の周知を行っているが、導入している事業場は18.0%(昨年度15.2%、一昨年度11.4%)であり、また従業員アンケートによると「事業場が計画的付与制度を導入しており、計画的に取得している」割合は18.7%(昨年度14.0%)である。昨年度に比べ特に事業場、従業員ともその割合は上昇しているが、なお一層の周知・啓発を進めていく必要があると考えられる。

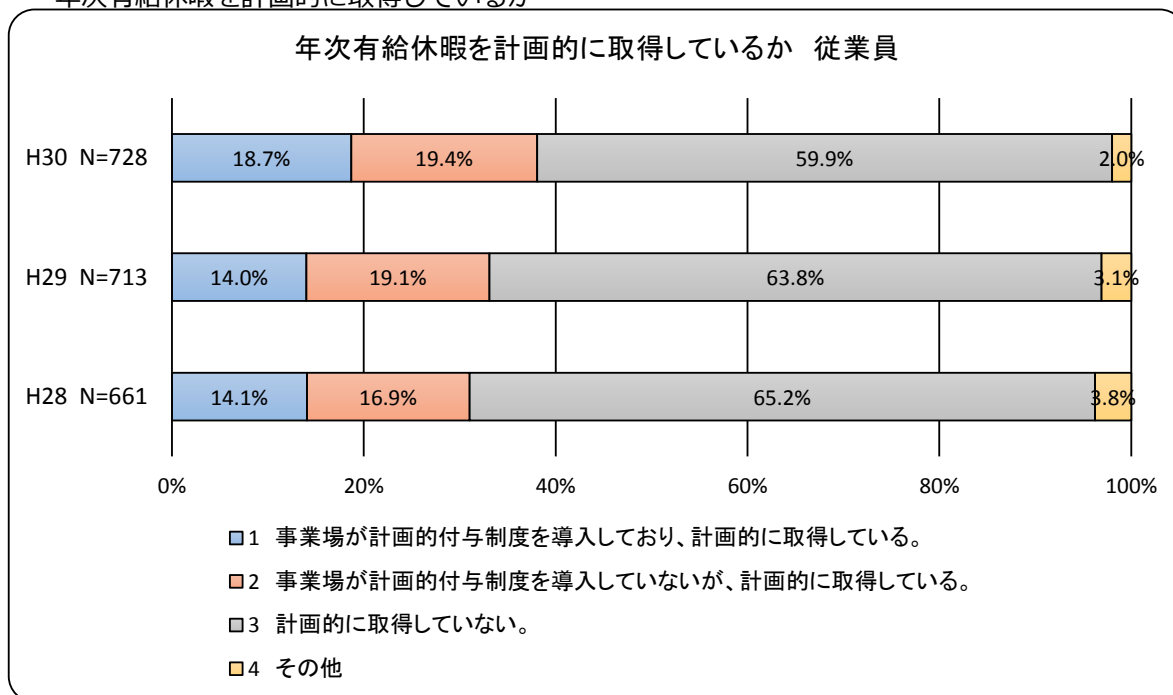
・事業場

計画的付与制度の認知・導入状況



・従業員

年次有給休暇を計画的に取得しているか



⑦勤務先における休暇についての労使間での話し合いの機会の有無について

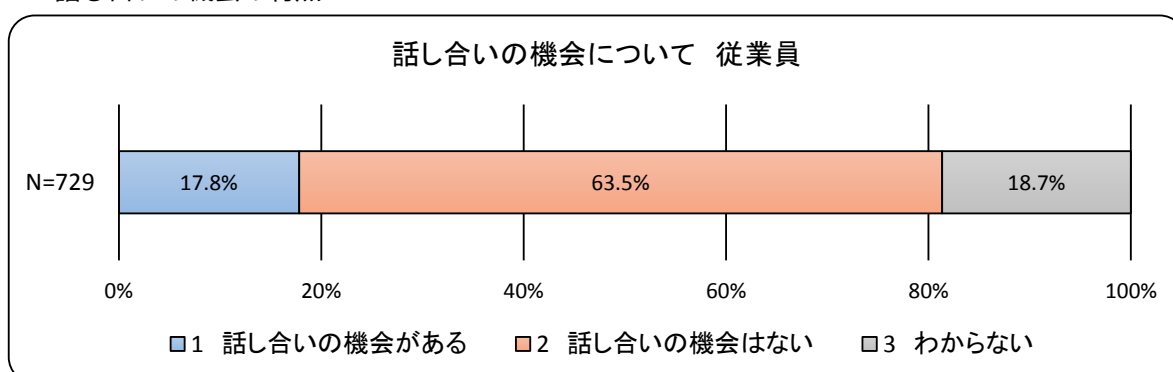
従業員が、勤務先で事業譲渡従業員の間で年次有給休暇等の休みの取り方について「話し合いの機会がある」と回答した割合は 17.8%であった。

「話し合いの機会」と「年次有給休暇取得日数」の関係では、「話し合いの機会がある事業場」では「ほとんど取得しない」が 3.9%であるのに対して、「話し合いの機会はない事業場」では 16.5%と 12.6 ポイント多くなっている。

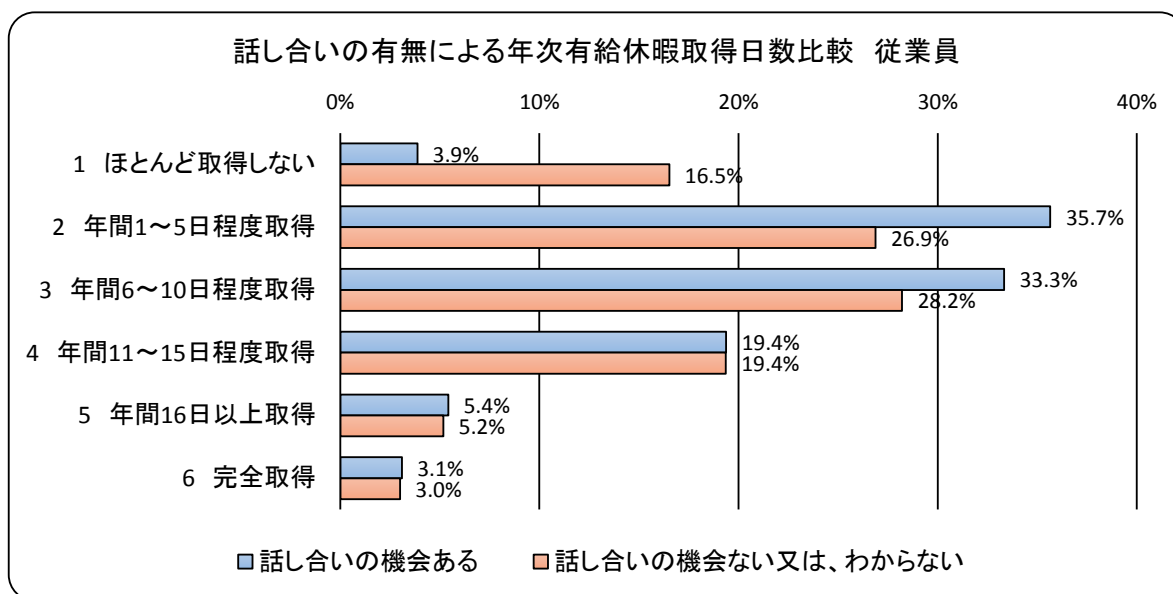
「年間 1～5 日程度取得」・「年間 6～10 日程度取得」など取得日数の割合が最も多いコアな部分において、「話し合いの機会がある事業場」は「話し合いの機会のない事業場」よりも上回っている。

・従業員

話し合いの機会の有無



話し合いの機会の有無による年次有給休暇取得日数



(4) 調査による取組事例

・業種・規模に関係なく、多くの取組み・工夫がみられた。

① 経営トップによる社内への取得促進の呼びかけ

- ・事業主からの声掛け（子供の行事などは有給を使って積極的に出るように、など）
（葵区、建設業、10～19人）
- ・月一回の管理職会議での呼びかけ。（駿河区、小売・卸売業、20～49人）
- ・管理職・組合役員からの取得呼びかけ（清水区、製造業、50～99人）
- ・業務を効率的に行い、年休を取得するよう呼びかけている。（駿河区、情報通信、20～49人）
- ・仕事量が少ない時期に、役員から従業員へ連続での取得を呼びかける。（葵区、運輸業、20～49人）
- ・社内インフォメーションにて有給取得を促している。（葵区、建設業、10～19人）
- ・回覧、メール配信等での呼びかけ。会議で管理職に取得状況（日数取得率）を公表して積極的な取得を促すように指導する。（葵区、建設業、9人以下）
- ・現状年休取得を積極的に推進しているとは言い難いが、夏休み、年末年始休暇を定め、事業所を休止、年間業務カレンダーで休暇日を明示し周知させている。又、有給休暇取得申し出に対し、全く圧力等はない。（葵区、製造業、9人以下）

② 計画的な休暇取得を推進

- ・ 5 日連続で取得するよう計画推進している。(清水区、製造業、50～99 人)
- ・ 計画有休制度年 6 日。できなかった人については所属長から理由および対応を書面で提出させている。(葵区、小売・卸売業、50～99 人)
- ・ (出勤) 人員が多い日に休んでもらうように務めてもらっています。
(清水区、医療・福祉、9 人以下)
- ・ 休暇取得計画(予定)の回覧(駿河区、金融・保険業、10～19 人)
- ・ 管理者からの呼びかけと半期ごとに取得を決めるように会社から指示あり。
(葵区、小売・卸売業、10～19 人)
- ・ プラスワン休暇を設定し年間休日カレンダーにプラスワン休暇推奨日の色塗り、及び給与明細に有休残日数を記載し計画的取得を促進している。(清水区、建設業、50～99 人)
- ・ 夏季休暇(連続 3 日以上)については、スケジュール表を貼りだして、皆で調整しながら取得するよう呼びかけている。(駿河区、金融・保険業、9 人以下)
- ・ 半期ごとに「1 週間連続休暇」の取得、「ミニ連続休暇」の取得(土日+3 日)する制度。 毎月 1 日は有給休暇を取得する呼びかけ。人間ドック休暇取得の推進。
(清水区、小売・卸売業、20～49 人)

③ 休暇を取得しやすい職場環境づくりの推進

- ・ 社内会議、行事催事の縮小、任意化。(葵区、サービス業、20～49 人)
- ・ 業務の見える化プロジェクト・相互協力体制を確立するための年間活動。土曜出勤日の休暇取得奨励日設定。経営者からの呼びかけ。(清水区、小売・卸売業、20～49 人)
- ・ 全社(全国本社・支社)的に取得促進の活動を行っている。(葵区、製造業、9 人以下)
- ・ 毎月 1 回安全衛生委員会にて有給取得状況を報告している。
(葵区、小売・卸売業、100～199 人)
- ・ 多能工化による代替要員の確保(清水区、製造業、50～99 人)
- ・ 社内インフォメーションにて有給取得を促している。
- ・ 本人に自由に取らせている(理由は聞かないようにしています)。(駿河区、その他、9 人以下)
- ・ お互い様の気持ちで有休を取りやすい雰囲気を作る。(葵区、医療・福祉、10～19 人)
- ・ 総論・精神論だけでは休暇取得につながりにくいので、業務の優先・要否等の見直しを行っている。(駿河区、サービス、9 人以下)
- ・ 朝礼での呼びかけ。上司からの呼びかけ。各人有休夏休み管理表の閲覧ができる。(清水区、建設業、20～49 人)
- ・ 年間の休暇予定表を立てているため、ほぼ全員が 100%有給休暇を取得しています。急な予定は公休日の振替や社員同士の休日の交替で対応できるようにしている。
(駿河区、小売・卸売業、20～49 人)

(5) 本事業の総括

本事業の活動結果、またアンケートの検証結果を踏まえて、静岡市における地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業の総括を以下にまとめる。

1 国・自治体・団体等と連携した周知・啓発活動

本事業の認知度は、今年度、事業所で 58.2%（昨年度 53.5%、一昨年度 39.2%）、従業員で 32.6%（昨年度 30.8%、一昨年度 17.7%）となり、昨年度からさらに上昇した。静岡市と連携を図ることが確実に上がってきたものとする。

事業場に対しては、「商工会議所等事業者団体からの広報」「ポスター」「労基しずおか」「行政からの連絡」「公共施設設置のリーフレット」「新聞広告」「事業実施者による事業場への直接訪問」などあらゆるツールを活用した周知が効果的であり、従業員に対しては、「ポスター」「新聞広告」など一般の目に触れるメディアなどによる周知とともに、勤め先の事業場を通じた事業主からの周知が重要であり、事業場への実効性のある働きかけを行う必要がある。

このため、国・自治体・事業主団体等がさらに連携を深め、事業主・従業員に対し、様々な広報ツールを活用して引き続き働きかけていくことが重要である。また本事業の周知と共に、大道芸ワールドカップ事務局と連携可能なことをさらに模索していくことも有効であるとする。

今年度も、静岡市との連携の一環として、従業員（住民）への周知のため町内会回覧板に後期リーフレットを添付した。また今年度、新たな試みとして、静岡市内の公立小中学校生徒へ保護者あて後期リーフレットを配布した。事業場訪問の際、リーフレットについて、“回覧板でまわってきたのを覚えている”、“子どもが学校から持ってきたので見たことがあった”などの声をいただき、今後も回覧板や公立小中学校を通じた周知を周知手法としてさらに検討していくことも大切である。

なお、事業場が年次有給休暇取得促進の取組を行わなかった理由として、一昨年度は「本事業の取組を知らなかったため」（52.4%）が最も多かったが、昨年度も今年度も「業務に支障があるため」（今年度 40.5%、昨年度 43.9%）が多かったことから、今後は企業の年次有給休暇取得促進の取組につながるよう働きかけを行っていくことが課題となる。

2 事業主や経営トップ等の理解促進

一昨年度・昨年度と同様、今年度も事業場訪問し、直接事業主側の意見をヒアリングする中で休暇に対する意識を訪ねると、事業場規模・業種を問わず、「意識している」「大切なことである」といった意見がほとんどを占めた。

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

その一方、今年度も事業場訪問のなかで、経営者側から、できるだけ休暇を取らせたいと考えているが、現実には人手不足や業務多忙で難しいという声も多く聞かれた。アンケートにおいても「休暇中のサポート体制（代替要員の確保など）」「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気改善」「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」などが年次有給休暇促進に必要であるが事業主・従業員とも多かった。事業

場訪問でも、例えば、計画的付与制度は理解できるし導入したいが他にも着手・改善したいこともあるといった意見も事業主から聞かれ、経営と体制・制度の改善の両立といった中で休暇取得促進も一朝一夕にいかない部分もあり、中長期的な視点も重要となってくる。

また今年度の事業場訪問では、働き方改革法の成立を受け、年次有給休暇の義務化について検討していきたいといった声も多く聞かれ、休暇への意識はさらに高まってきていることがうかがえた。

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

経営トップ・事業主に対して、引き続き業種・規模に応じた各企業の取組事例等を提供すること等により、日頃からの業務の平準化や従業員の能力開発による職域拡大、仕事の進め方の工夫、属人的になりがちな業務を見直すこと等による取組や、労使の話し合いの機会を設け、休暇取得に対する認識の共有を図ること、年次有給休暇の計画的付与制度の導入により業務の見直し、効率化の契機にすること等、休暇を取得しやすい職場づくりを進めていくための支援を、企業の実情に応じて、継続的に行っていくことが重要である。

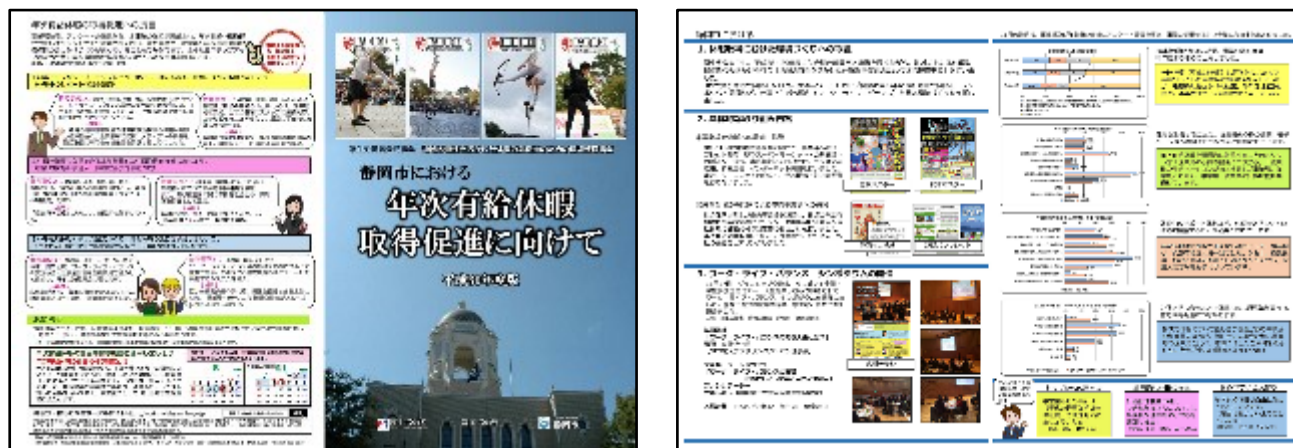
本事業は平成 30 年度をもって終了となるが、本事業アンケートにおいて、「本事業が休暇取得促進のきっかけになるか」に対して、事業場では 51.3%、従業員では 50.8%と共に半数以上が「きっかけになる」と回答している。この結果から、年次有給休暇の一層の取得促進を図るためには、本事業に代わり継続的に取組みを行っていくものが必要と考える。

6.提言リーフレットの作成及び配布

事業の総括として提言リーフレット「年次有給休暇取得促進に向けて」を作成し、今後の休暇取得促進を図るために、関係機関・事業場に配布した。

(1) 提言リーフレットの作成

作成枚数：3,500 枚 仕上りサイズA4（A3 二つ折）

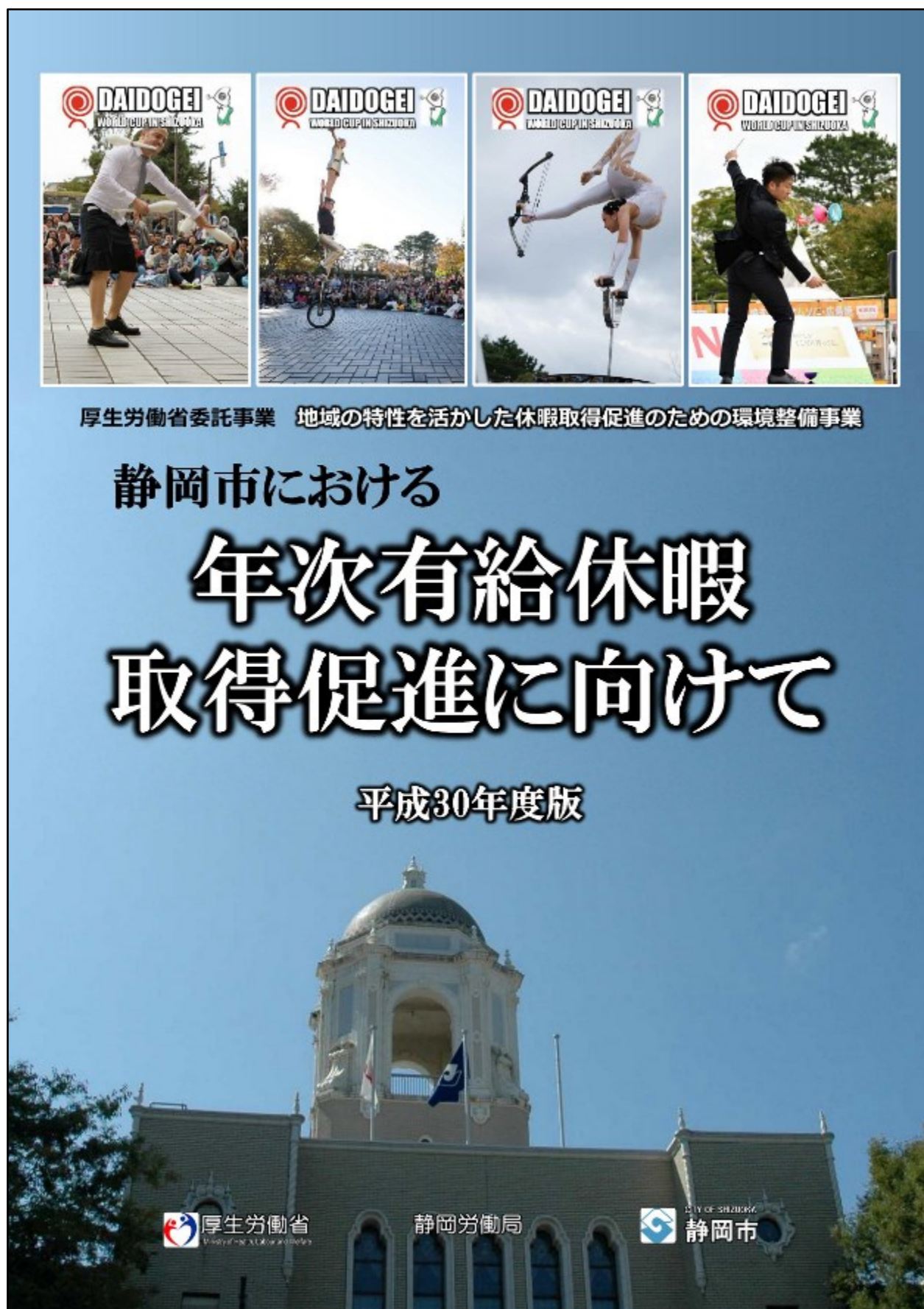


(2) 配布

配布先、配布枚数は以下のとおりとした。

※各団体を通じ、関係事業主団体等 計 150 か所以上、関係事業場等 計 1350 か所以上への配布とした。（厚生労働省と協議済）

配布先	枚数
静岡商工会議所	200
静岡経済同友会	20
静岡県経営者協会	20
静岡県中小企業中央会	200
連合静岡	200
静岡市清水商工会	1,500
静岡県社会保険労務士会	20
静岡新聞社	50
するが企画観光局	20
静岡労働局	200
厚生労働省	20
静岡市役所（公共施設）	500
予備	550
合計	3,500



静岡市における

1. 休暇取得にむけた環境づくりへの取組

厚生労働省では、平成28・29年度に引き続き静岡市と連携を図りながら、地域における休暇取得促進の働きかけを行う「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行いました。

8月の夏季休暇取得促進や11月の大道芸ワールドカップ開催期間の年次有給休暇取得促進、シンポジウム開催など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る環境づくりを支援しました。

2. 具体的な取り組み内容

①事業場や地域への周知・啓発

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



夏季ポスター



秋季ポスター

②労務管理の専門家による市内事業場への訪問

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



静岡市広報紙



訪問パンフレット

3. ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの開催

11月27日 グランシップ交流ホールに於いて企業・学生参加型セミナー「人生を楽しむ私の働き方」で、ワーク・ライフ・バランス シンポジウムを開催しました。静岡市近郊の企業関係者、学生など多数ご参加頂きました。

主催 厚生労働省 静岡労働局 静岡市 静岡新聞社

基調講演

「ワーク・ライフ・バランスのある人生とは？」

講師 安藤哲也氏

(NPO法人ファザリングジャパン理事長)

交流会 ワールドカフェ

「ワーク・ライフ・バランスの実現

をめざして～企業と学生の対話～」

ファシリテーター

犬塚協太氏（静岡県立大学国際関係学部教授）

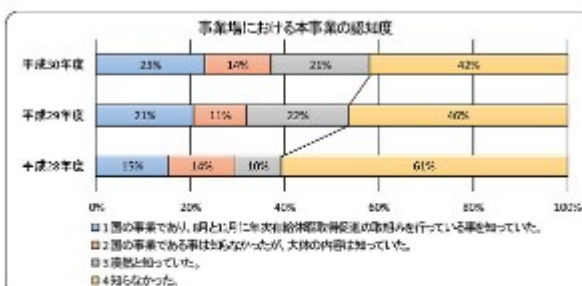
入場者数 115名（企業42 学生70 保護者3）



広報チラシ

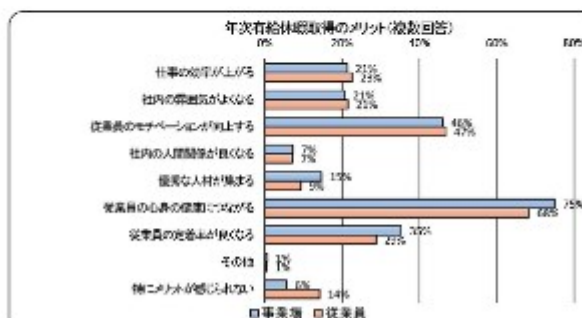


11月の取組後、事業場及び従業員の皆様にアンケート調査を実施、事業の効果をはかり今後の方向性をまとめました。



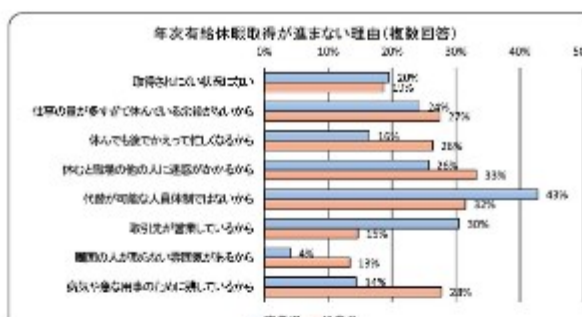
3年間の働きかけの結果、事業の認知度は昨年度よりさらに上昇しました。

一昨年度（平成28年度）は何らかのかたちで事業知っていた事業場の割合が4割以下でしたが、継続的な働きかけの結果、昨年度は5割を超え、本年度はさらに認知度は上昇しました。



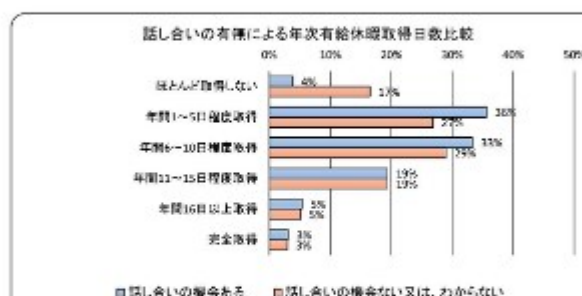
休暇を取得することは、従業員の心身の健康、モチベーションの向上につながると認識されています。

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



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

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



労使で話し合うことで休暇への共通意識が高まり、休暇取得促進につながります。

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

市内にはこんな取組みをしている事業場があります



トップからの声掛け

事業主からの声掛け
(子供の行事などは年休を使って積極的に出ましよう、など)
(愛区、建設、10～19人)

計画的な休暇の推進

計画的な休暇制度年6日。
できなかった人については所属長が理由および対応を
書面で提出！
(愛区、小売・卸売、50～99人)

休みやすい環境作り

年次有給休暇は自由に取ってもらっています。
(理由は聞かないようにしています)
(駿河区、その他、9人以下)

年次有給休暇の取得促進への提言

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

参考として全国の取組み好事例も記載します。



1.経営トップがリーダーシップをとり、働き方・休み方改革、仕組み作りを取組みましょう。
(休暇中のサポート体制の整備)



参考事例1-1 (場所：北海道、業種：建設、従業員規模：20～49人)
ワーク・ライフ・バランス関連の勉強会や研修会には、できる限り社長にも参加してもらい、社長の言葉で社内に重要性を呼びかけてもらっている。

↓成果↓

独自の特別休暇制度や地域貢献活動等の取組が外部から評価され、企業表彰の受賞、メディアへの掲載を通じ取組の有用性を従業員も実感するようになった。

参考事例1-2 (青森県、医療・福祉、100～199人)
管理職が自らの部署の「仕事 しらべ」を徹底的に実施。全ての階層のスタッフの業務内容、コツなどをマニュアル化し、担当の不在時にも誰もが代行可能。

↓成果↓

取組後残業時間が減少、年次有給休暇取得率が向上。離職率低下、妊娠による退職も減少。

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

参考事例2-1 (静岡県、小売・卸売、20～49人)
家族旅行など家族行事への利用を目的とし、公休日を含む連続5日間の年次取得制度「ファミリー休暇制度」を導入。

↓成果↓

「従業員満足度」が向上し、離職率も低下している。

参考事例2-2 (東京都、情報サービス、200人以上)
年度初めにそれぞれ休暇取得計画を策定。また、飛び石連休の間の平日等を全社の一斉年次取得日として設定。

↓成果↓

取組の結果、売上・利益を維持すると共に、従業員はその必要性・有用性を理解。



3.休暇を取得しやすい雰囲気づくり・職場環境の改善を検討しましょう。
(定期的な労使の話し合いの機会を設定、休暇取得促進の呼びかけ)

参考事例3-1 (兵庫県、技術サービス、50～99人)
毎年、残業削減、ワーク・ライフ・バランスの実現も含めた事業計画を全従業員で協力して作成し、毎年の決起集会の場で共有。

↓成果↓

応募者が増え、募集に費用をかけなくても人材が集まるようになり、定着率も向上した。



参考事例3-2 (京都府、製造、20～49人)
ワーク・ライフ・バランスの取組を定着させる上で重要であるとの考えから全従業員のスケジュールを共有するシステムを導入。

↓成果↓

互いの業務内容や繁忙度、情報を把握できるようになり、他部署へのヘルプや情報交換等がスムーズに行えるようになった。

お知らせ

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、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(※)、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

(※) 計画的付与制度をはじめ、労働者が取得した年次有給休暇の日数分は時季指定の必要がなくなります。

年次有給休暇の計画的付与制度を活用しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度とは

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、協定に基づき計画的に休暇取得日を定めることができる制度です。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、従業員にとっては予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

例えば、●は夏季休暇、○は年次有給休暇設定日とするなど2019年はこんな活用が考えられます。



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

働き方・休み方改善ポータルサイト

検索

厚生労働省では、企業の皆様が生産性・働き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、雇用関係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も自らの働き方・休み方を振り返るための診断なども行えます。

平成30年度地域の特性を活かした休暇取得推進のための環境整備事業(静岡県)

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