

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（大分市）
実施報告書

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

目 次

はじめに	1
第1章 休暇取得促進策の検討・周知広報.....	2
1. 連絡会議の設置・運営.....	2
2. 休暇取得促進策の周知・広報.....	18
第2章 事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ.....	23
1. 事業場への直接訪問による働きかけ.....	23
第3章 ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの実施について.....	29
1. 実施概要	29
2. シンポジウムの周知広報.....	30
3. シンポジウム参加者に対するアンケート結果.....	31
第4章 本事業に関するアンケート調査の実施について.....	35
1. 調査の実施方法	35
2. 事業場アンケート結果.....	36
3. 従業員アンケート結果.....	61
第5章 今後の休暇取得促進の方向性.....	90
1. 本事業の取り組みの周知状況.....	90
2. 重点実施期間に関連した休暇取得促進の取り組み.....	92
3. 年次有給休暇の取得状況.....	98
4. 年次有給休暇取得促進の効果.....	108
5. 本事業の総括	110
第6章 提言リーフレット「大分市における年次有給休暇活用レポート」の作成.....	112
1. 提言リーフレット「大分市における年次有給休暇活用レポート」の作成.....	112

はじめに

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

また、年次有給休暇の取得促進については、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）において「企業における労使一体での年次有給休暇の取得向上」が掲げられ、さらに、「明日の日本を支える観光ビジョン」（平成 28 年 3 月 30 日明日の日本を支える観光ビジョン構想会議決定）においても、「観光先進国」に向けて、働き方・休み方改革を推進し、年次有給休暇の取得を一層促進する取り組みが求められているところである。

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

このような中、厚生労働省では、大分市にて平成 28 年度、29 年度に引き続き、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（大分市）」（以下、「本事業」とする）を実施した。なお、事業実施については厚生労働省より業務委託を受けた株式会社大銀経済経営研究所が行った。本事業では、関係機関による連絡会議を実施し、8 月と 10・11 月をそれぞれ重点実施期間と位置づけ、過去年度の事業推進を踏まえた年次有給休暇の取得促進や、シンポジウムを開催するなど、休暇を取得しやすい環境づくりに向けた働きかけを行った。また、過去年度に引き続きアンケートを実施し、その結果、3 事業年度で認知度や取り組み状況の改善がみられたものの、休暇取得促進に向けて引き続き周知広報等の働きかけが必要であることがわかった。今後も、地域の特性を活かした働き方・休み方を検証し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みに対する参考としていきたい。

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

平成 31 年 3 月
株式会社 大銀経済経営研究所

第1章 休暇取得促進策の検討・周知広報

1. 連絡会議の設置・運営

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

(1) 名称

平成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（大分市）にかかる連絡会議

(2) 委員構成

下表の通り

（五十音順、敬称略）

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

区分	所属・役職	氏名
オブザーバー	厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課 課長補佐	松本 和之
	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
	大分労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官	阿部 孝次
	大分労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進指導官	平田 晴美
	大分市 商工労働観光部 商工労政課 雇用労政担当班 主事	田中 睦紀

(3) 連絡会議の開催と検討内容

第1回連絡会議

開催日時：平成30年5月21日（月） 10：00～11：00

開催場所：大分銀行宗麟館4階 会議室

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

出席者（敬称略）

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

オブザーバー：松本和之、阿部孝次、平田晴美、田中睦紀

事務局：鷲司匡亮、川野恭輔、野上諭

1) 連絡会議の設置について

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

2) 本事業の概要及び重点実施期間・イベントの検討（議事の1、2）

- ・事務局より、本事業の概要や重点実施期間の選定理由等を説明。

- ・質疑応答はなし。
- ・議事の 1、2 について承認。

3) 休暇取得促進策の周知方法の検討（議事の 3）

- ・事務局より、市内の事業場や従業員、住民、小中学生の保護者に対する本事業の周知方法や実施時期、広報に用いる資料について説明。
- ・質疑応答については以下の通り。

【委員】

- ・重点実施期間について、昨年度のアンケートや事業のまとめからも、重点実施期間中に年次有給休暇を取得できるかは業種や企業で左右されることが分かっている。そのため、重点実施期間はその期間中に休暇を取得することに重きを置かずに、事業の周知広報を行うキャンペーン期間として位置づけたほうがいいのではないか。また、事業の周知広報にはマスメディアの利用が有効と考える。大分合同新聞でこの事業や市内の好事例先の取り組みなどを記事にしてもらってはどうか。シンポジウム前に行うことで、集客にも役立つと考える。

⇒（事務局）

- ・新聞での記事化については、別途相談させていただく。

【委員】

- ・保護者向けの資料について、夏休み前に配布することはできないか。

⇒（事務局）

- ・今回、保護者向け資料については大分市 PTA 連合会経由での配布を予定しているが、先方事務局からは 9 月の PTA 総会であれば各学校 PTA への配布が行いやすいと伺っており、保護者向け資料については PTA 総会にあわせた配布としたい。

- ・本事業の記事化については事務局側で新聞社との調整を行ってください。（議長）
- ・議事の 3 について承認。

4) 事業場訪問計画について（議事の 4）

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

【委員】

- ・大分県働き方改革支援センターとの連携は図れないのか。

⇒（厚生労働省）

- ・働き方改革支援センターの位置づけは、長時間労働の上限規制や同一労働同一賃金

など、今、国会に提出している働き方改革法に関する周知や相談対応などを行うものであって、若干趣旨が異なるものと思われる。

⇒（議長）

- ・周知を図るということでは良いのではないか。

⇒（大分労働局）

- ・労働局では同センターの周知広報も行っており、可能であれば協力してもらいたい。

⇒（事務局）

- ・事業場訪問時の資料に同センターの紹介資料を同封することは可能。同センターで得た好事例候補企業の情報交換など、可能な部分で連携を進めたい。

- ・議事の 4 について承認。

5) シンポジウムの開催について（議事の 5）

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

【委員】

- ・タイトルについてはこの内容でいくのか。

⇒（事務局）

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

- ・基調講演候補者については事務局一任とする（議長）

- ・議事の 5 について承認。

■第 1 回連絡会議の様子



第2回連絡会議

開催日時：平成30年7月19日（木） 10:00～10:50

開催場所：大分銀行宗麟館4階 会議室

議事事項：1. 事業場訪問の中間報告

2. 夏季の周知広報状況の報告

3. 休暇取得促進策の周知広報方法の検討（秋季）

4. アンケート調査の開催について（調査項目等）

5. シンポジウムの周知について

出席者（敬称略）

委員：池永俊八、内野三樹夫、大島良一、大塚伸宏、木村誠、佐藤睦典、繁義隆、
菅圭介、屋野和則

オブザーバー：平田晴美、田中睦紀

事務局：鷲司匡亮、川野恭輔、野上諭

1) 事業場訪問の中間報告

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

【委員】

- ・好事例候補のA社は、年次有給休暇の一人当たり平均取得日数（7.87日）からは、取得率がそれほど高くないように感じる。

⇒（事務局）

- ・従業員全員の年次有給休暇付与日数が20日ではないため、取得率では4～5割程度と考えられる。

2) 夏季の周知広報状況の報告

- ・事務局より、7月末までの周知広報状況について説明。
- ・委員からの意見については以下の通り

【委員】

- ・団体経由で美容・理容、飲食店への配布を行っているほか、金融機関への配布依頼も実施した。

3) 休暇取得促進策の周知広報方法の検討（秋季）

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

【委員】

- ・ 秋季重点実施期間はおおいた大茶会とほぼ同時期であり、ポスターの内容も大茶会が前面に出ているため、先方の実行委員会へも周知広報を依頼してはどうか。

⇒（事務局）

- ・ 事務局より、先方実行委員会へ周知広報を依頼する。

- ・ 議事の 3 について承認。

4) アンケート調査の実施について（調査項目等）

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

【委員】

- ・ 設問内容については前回と同様か。

⇒（事務局）

- ・ 回答内容の一部項目の追加などはあったが、基本的には昨年と同様にしており、比較が行えるようにしている。

【委員】

- ・ アンケートの送付先は前回と同様か。

⇒（事務局）

- ・ 昨年のアンケート実施時に住所不明等で返戻された先や、回答を断られた先は入れ替えを行うが、送付先の多くは昨年と同様となっている。

【委員】

- ・ 事業場アンケートの問 4、従業員アンケートの問 12 にある、本事業の認知度をうかがう設問について、設問中に「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」と事業名を書かれてもわかりにくいのではないか。もう少し簡単な書き方には出来ないか。

⇒（議長）

- ・ 厚生労働省の意向もあると思われるので、確認したうえで可能であれば変更してみてはどうか。

⇒（事務局）

- ・ 厚生労働省に確認し、対応する。

- ・ 大まかな設問項目については原案通りとし、個別のアンケート項目の修正については事務局にて別途対応とする（議長）。

- ・ 議事の 4 について承認。

5) シンポジウムの開催について（議事の 5）

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

【委員】

- ・基調講演や副題の「ライフワークバランス」について、出口学長の意向は理解するが、副題はワーク・ライフ・バランスのススメで良いのではないかと。

⇒（事務局）

- ・昨年度のシンポジウムにおいても副題と基調講演のテーマを同様にして周知広報を図っており、現状の案としたい。

【委員】

- ・昨年度もこのシンポジウムに参加したが、非常に面白い内容であった。中小企業にも聞いてもらいたいテーマであり、銀行なども通じて幅広く周知広報を図ってもらいたい。

⇒（事務局）

- ・銀行などへの働きかけも行う。

【委員】

- ・チラシに定員 100 名とあるが、会議室の広さとしてはもっと入るのではないかと。

⇒（議長）

- ・定員は省いていいのではないかと。

⇒（事務局）

- ・チラシの定員は削除する。

- ・議事の 5 について承認。

■第 2 回連絡会議の様子



第3回連絡会議

開催日時：平成30年12月11日（火） 10:00～11:30

開催場所：大分銀行宗麟館4階 会議室

議事事項：1. 取り組みについての報告（事業場訪問、周知広報について）

2. シンポジウムについての報告

3. アンケート調査の実施状況について

4. 提言リーフレット作成に向けた意見交換

出席者（敬称略）

委員：阿部誠、池永俊八、伊藤裕司、内野三樹夫、大島良一、大塚伸宏、佐藤睦典、
増田秀樹

オブザーバー：平田晴美

事務局：川野恭輔、野上諭

1) 取り組みについての報告（事業場訪問、周知広報について）

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

- ・質疑応答については以下の通り。

【委員】

- ・建設業K社のように失効する年次有給休暇を積み立て、病気や介護の際に利用する失効年休積立制度を利用する企業は多いが、法律的には問題ないのか。利用に際して従業員側が不利になることがあるのではないか。

⇒（事務局）

- ・法定で定めない任意の制度であるため、就業規則等で利用できる条件を明記し、労使双方が納得した上で使用されているようである。訪問した先で利用している企業は、大手製造業の協力会社が多く、従業員側も問題なく利用できている印象。

2) シンポジウムについての報告

- ・事務局より、10月に開催したシンポジウムについて、周知広報状況やアンケート結果を説明。

- ・委員からの質疑応答なし。

3) アンケート調査の実施状況について

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

- ・質疑応答については以下の通り。

【委員】

- ・事業場アンケートの問 16、年次有給休暇の取得率を尋ねる設問で、無回答が他の設問に比べ多くなっている。自社で取得状況を把握していないということか、それともほぼ年次有給休暇を取得していないということか。

⇒（事務局）

- ・この設問は昨年度の年次有給休暇取得率を計算して記入する設問となっており、単純に計算を面倒と感じて無回答とした可能性が考えられる。当然、自社の状況を把握していない場合や年次有給休暇を取得していないといったことも考えられる。平均取得率を計算する上では無回答は考慮していない。

【委員】

- ・従業員アンケートの問 7 で回答者の担当業務を聞いている。業務ごとの休暇取得状況や過去アンケートとの比較も行ってみてはどうか。

⇒（事務局）

- ・過去比較や業務ごとの比較について、主だった設問について可能な範囲で実施する。

⇒（委員）

- ・従業員アンケートは総務・人事・経理に偏っており、全体の回答にはバイアスがかかっていると考えられる。分析の際にはそういった部分にも注意してもらいたい。

【委員】

- ・従業員アンケートの問 27、年次有給休暇の使用目的は病欠が最も多くなっている。本来は事前申請して使うものであり、計画的な年次有給休暇の活用が進み、旅行やリフレッシュ等での取得が進めば良いと思う。

【委員】

- ・事業場アンケートの問 15、既に年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているとの回答が 5 割を超えているが、年次有給休暇取得率は 4 割強であり、全国の 5 割と比べても低い水準。アンケートの回答は事業場の代表者が行っているとは限らないとのことだが、休暇の取得状況に対する認識が多少甘いように感じた。

⇒（事務局）

- ・従業員アンケートの問 31 をみると、既に年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているとの回答は 25.4%で事業場との差は大きくなっている。こういった認識のギャップを埋めていくことも今後の課題と感じた。

4) 提言リーフレット作成に向けた意見交換

- ・事務局より、事業場訪問やアンケート結果で把握された現状や課題を踏まえ、好事例や改善策等を取りまとめた提言リーフレットを作成することを説明。昨年度のリーフレットや他地域（平成 29 年度地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業実施地域）での事例を参照しながら、大分市における本事業の提言リーフレットに織り込む

べき内容について意見を伺った。

- ・質疑応答については以下の通り。

【委員】

- ・他地域の提言リーフレットでも事業場と従業員のアンケート結果のギャップには触れている。本事業のアンケート結果でも取り上げるべきではないか。

【委員】

- ・新庄・最上地域の提言リーフレットが上手くまとめていると思う。ただし、文字の量が多いため見やすさとのバランスを取るべき。

【委員】

- ・次回の連絡会議はこの活用レポートの内容を中心に進めるのか。

⇒（事務局）

- ・事前に素案を配布し、会議の場で改善意見をいただく形で進めようと考えている。

5) その他、全体的な意見

【委員】

- ・生活衛生業界では人手不足が深刻化している。対応に向けた課題は大きく 2 点で、賃金の上昇と休暇の増加。年次有給休暇の取得が進み難い業界で、本事業は重要と考える。事業場訪問先の好事例紹介などを色々な機会を通じて、働きかけてほしい。

【委員】

- ・好事例の中には建設業がいくつか出てきたが、建設業界内では会社の定める休日が 4 週 6 休といった先がまだまだ多い。年次有給休暇の取得が増えているとはいっても、全体の休日日数では依然他の業界に比べ少ないと思われる。業界内では閑散期の休暇取得は進んできているように感じる。

■第 3 回連絡会議の様子



第4回連絡会議

開催日時：平成31年2月8日（金） 14：00～15：30

開催場所：大分中央町ビルディング3階 第3セミナールーム

議事事項：1. アンケート結果の報告

2. 今後の休暇取得促進策の方向性について

3. 提言リーフレット作成について

出席者（敬称略）

委員：阿部誠、池永俊八、内野三樹夫、大島良一、大塚伸宏、木村誠、菅圭介、
中川宏、増田秀樹

オブザーバー：松本和之、平田晴美、田中睦紀

事務局：川野恭輔、野上諭

1) アンケート結果の報告

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

【委員】

- ・自由意見をみると、質問量の多いアンケートだったがまじめに回答してくれているように感じる。喜ばしいことではないか。

【委員】

- ・年次有給休暇が取得されにくい理由のうち、「会社の所定休日で十分であるため」という項目に、事業場が1割回答しているというのは少し問題があるのではないかと。所定休日のみでよいというのは有給休暇の否定であり、従業員が回答するのはともかく事業場がこの回答を選ぶのはいかがなものか。

【委員】

- ・労使間で話し合う機会の有無について、話し合う機会があるとする回答が伸びなかったのは残念。労働組合や同種の組織の有無を尋ねてみても良かったのではないかと。そういった質問はあったのか。

⇒（事務局）

- ・労働組合の有無に関する質問は行わなかった。ただし、従業員数の割合をみると、50名以下の事業場が5割を超えており、組合の無い企業で働く従業員も多かったと考える。

【委員】

- ・今回の結果は対外的に発表するのか。多くの方が見るべき内容と考える。

⇒（事務局）

- ・報告書として厚生労働省に提出した上で、最終的にはポータルサイトで公表を行う。

【委員】

- ・休暇取得促進事業を進めるうえで周知広報は重要と考える。認知状況は年々改善していったものの、従業員や規模の小さな事業場では引き続きこういった事業の周知広報を行っていくべきではないか。

【委員】

- ・労働基準法改正に関する質問で、「5 日間の年次有給休暇を与えることが必要となる」という説明は、「5 日間は時季を指定して年次有給休暇を与えることが必要となる」と正確なものに変更してもらいたい。

⇒（事務局）

- ・指摘の内容で対応する。

2) 今後の休暇取得促進策の方向性について

- ・事務局より、今年度の取り組みを踏まえ、大分市における休暇取得促進に向けた課題や今後の方向性について説明。
- ・質疑応答については以下の通り。

【委員】

- ・3 年間の事業で認知度や年間を通じての年次有給休暇取得に関する取り組みは改善傾向にある。一方で、重点実施期間については期間中の取り組みが頭打ちにある。業種ごと、企業ごとに業務の繁忙・閑散があり、全て一律に一定の期間で休暇を取得というのは難しいのではないかと課題や方向性にはそのあたりを入れてもいいのではないかと。

⇒（委員）

- ・生活衛生業でも例えば飲食業などは休日やイベント時期の方が店を開けなければならないなど、イベント時期に合わせた休暇取得促進というものは業種によってなじめ、なじまないがある。一律にというのは難しいのではないかと。

⇒（事務局）

- ・課題や方向性に意見を反映する。

【委員】

- ・この事業は 3 年間で終了すると聞いている。期間中に達成されたことと残された課題については整理をしていくべきではないか。この事業で休暇取得に関して意識付けに役立ち一定の効果があつたといった部分と、一方で業種別や規模別では重点実施期間における休暇取得は難しかったことなど。今後さらに発展させていくのであれば、より産業別や職場の実情に則した内容で休暇取得促進を進めるかといった方向で議論を進める必要があるのではないかと。

⇒（議長）

- ・業種や従業員数、また年間休日日数などでも年次有給休暇に対する取り組み方には

違いが出てくると考える。そういった多様性や各社の事情を考慮した事業の推進は必要ではないか。

⇒（事務局）

- ・課題や方向性に意見を反映する。

【委員】

- ・この今後の方向性は何に使うものなのか。

⇒（事務局）

- ・提言リーフレットでの今後の方向性に織り込むものとしている。

⇒（議長）

- ・それでは提言リーフレットの説明を行った上で、後ほど意見を。

3) 提言リーフレット作成について

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

【委員】

- ・3カ年のまとめなので、「今後の方向性について」は「本事業の成果と今後の方向性」のように変更してはどうか。事業の認知度が上がったことや年次有給休暇の取得率がわずかながらでも改善したことは、成果が上がったとアピールしていいと思う。

⇒（議長）

- ・県の労働福祉実態調査で年次有給休暇取得率は調べられており、調査対象は異なるがそちらでは取得率50%超と、本事業のアンケート結果よりも取得率が高い。

⇒（事務局）

- ・本事業のアンケートについては大分市内の事業場に送付している。従業員規模の小さいところからの回答も多く、県の調査とは比較が出来ない部分もある。「今後の方向性について」は本事業の成果も入れる形に変更する。

【委員】

- ・この事業は各都道府県で行っているのか。

⇒（オブザーバー）

- ・今年度においては大分市を含め全国5つの地域でこの事業を実施している。

【委員】

- ・「休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう」の具体的な取り組みの部分に「重点実施期間を設けた休暇の取得」を入れてみてはどうか。

⇒（議長）

- ・文字が多くなりすぎるのではないかな。

【委員】

- ・この事業は働き方改革に含まれているのか。

⇒（事務局）

- ・本事業は「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を基とし、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す事業であるが、働き方改革における年次有給休暇の取得義務化などとも関わりの深いものと考えている。

【委員】

- ・活字が多すぎると感じている。例えば「①大分市で休暇取得促進に向けた環境づくりに取り組みました」の部分で連絡会議の開催や周知広報を行ったことは特段必要なのではないか。取り組みを行った結果、②の結果につながった。各社の取り組みは好事例紹介の内容のように行っている、といった形で文字を省いた方が見やすいのではないか。今後の方向性は先ほどの内容で良いと思うが、最終ページの内容とも重複する部分があるので、その部分は省いていいのではないか。カレンダーについても七夕まつりに合わせた休暇取得などは事業が終了した後も載せる必要があるのか。

⇒（オブザーバー）

- ・カレンダー二つは不要と考える。ただし、計画的付与制度の説明を行っているので、そのPRとしての掲載や、企業の夏季休暇とつなげて長期休暇とする一例としては掲載してもらいたい。

⇒（委員）

- ・企業は年間 5 日間の年次有給休暇取得義務化を気にしている。そちらと合わせると負担になるのではないか。

⇒（オブザーバー）

- ・計画的付与で取得させた年次有給休暇や従業員が自主的に取得した年次有給休暇は、5 日間に含まれる年次有給休暇となっている。

⇒（事務局）

- ・文字を減らす方向で修正を行う。

【委員】

- ・この事業は今年度で終了し、実施主体が無くなる。実施主体が無い中、今後の方向性を整理するのは難しいのではないか。

⇒（議長）

- ・企業や従業員が自主的に休暇取得促進を行う上での呼びかけであればいいが、「今後の方針」とするのは重々しいのではないか。こういったテーマの場合、「経営者層の理解を求める」というワードが多く出てくるが、各業種とも努力をする中、なかなか推進は難しい。それであれば、「こういった取り組みを行う企業がある」といった紹介や、呼びかけの形式の方が理解を得やすいのではないか。

【委員】

- ・ 好事例紹介やアンケート結果など、今回の重点実施期間とはリンクしていない部分が多い。先ほどの課題の中で、重点実施期間に合わせた一律の休暇取得が行い難いというのであれば、業種ごとに合わせたきめ細かい休暇設定や、多様性といったキーワードを総括の部分に入れてはどうか。

【委員】

- ・ ③については、事業の成果と残された課題のような形でまとめてみてはどうか。また、好事例紹介も各社の取り組みを 3 行程度ずつにまとめ、読みやすさを重視しても良いのではないかな。

⇒（事務局）

- ・ いただいた意見から、①で環境づくりに取り組み、その結果はアンケート等から②のようになった。大分市内の事業場では好事例紹介のような取り組みを実施している企業もある。③今後の方向性については、3 ヶ年の事業で得た成果と課題を整理しつつ、社会的に多様な働き方・休み方が求められる中、より良い大分市を作るために求められる取り組みにはこういったものがあるのではないかな、具体的には最終ページのようにといった内容でまとめ、再度意見をいただきたい。

【委員】

- ・ 提言リーフレットを商工会議所の所報で配布するとうかがったが、アンケート等からも事業場への周知にはつながるが、従業員への周知にはつながり難い部分がある。そのため、表紙のページに「従業員の方もご覧ください」といった文言を加えてみてはどうか。

⇒（事務局）

- ・ 文言を追加する。
- ・ 提言リーフレットについては、意見をもとに修正を行い、再度修正版を提出するものとする。

3) その他意見

【委員】

- ・ 休暇取得促進は様々な業種で課題となっている事項。大分市にとどめず、県全体にもこういった事業を行った結果を伝えるべきではないかな。

⇒（オブザーバー）

- ・ 大分市における本事業については休暇取得促進における好事例として、労働局とも協力し、県内外に周知を行っていく。また、全国での事業については今後も継続する方針であり、その中でも大分市の事例については紹介していく。

4) 今後の予定

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

■ 第4回連絡会議の様子



2. 休暇取得促進策の周知・広報

(1) ポスター、リーフレット等の作成と配布

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

①ポスター等紙媒体の作成数量

ポスター（夏季）	755 部
ポスター（秋季）	755 部
リーフレット	25,000 枚
保護者向けリーフレット	40,700 枚

②配布状況

配布対象	方法・依頼先等	媒体種類			
		ポスター（夏季） （部）	ポスター（秋季） （部）	リーフレット （枚）	保護者向け リーフレット （枚）
事業場	商工会議所所報（折込用）			6,100	
	DKK月刊誌・ビジネスクラブ 会報誌（折込用）			11,100	
	大分労働局	40	40	400	
	大分県経営者協会			100	
	大分県建設業協会	40	40	400	
	連合大分大分地域協議会	20	20	200	
	商店街連合会	20	20	200	
	大分商工会議所	20	20	200	
	大分市工業連合会	20	20	200	
	大分県生活衛生営業指導センター	30	30	200	
	事業場訪問（100事業場）	141	159	1,000	
	事業場アンケート封入分			1,000	
地域住民	大分市（市内公共施設）	70	50	600	
	大分県	10		100	
	国民文化祭運営事務局		50	50	
	大分銀行市内本支店（35店舗）	170	170	1,400	
	市内金融機関本支店	114	114	1,520	
	市内公立小中学校生徒保護者				40,654
その他	予備分等	60	22	230	46
合計		755	755	25,000	40,700

(2) その他の周知広報

- ・JR大分駅内デジタルサイネージ
- ・大分市商工労政課発行の事業者向け広報誌「ワーク L I F E おおいた」（第36号、2018年7月）（約7,200部）での事業紹介記事掲載
- ・大分合同新聞への広告掲載 7月14日（土）、9月15日（土）
- ・OBSラジオ、FM大分でのラジオCM（30秒：32本、60秒：22本）
- ・OBSラジオ「イチ☆スタ」内コーナーでの広報 6月25日（月）
- ・弊社（株式会社大銀経済経営研究所）HPでの広報

(3) 周知広報に用いた媒体等

①ポスター（夏季）（B2 サイズ）

しっかり働き しっかり休もう!

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

8月は年次有給休暇を活用しましょう!

休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう!!

休暇の取得促進に向けて、労務が協力して取り組むことが必要です。

- ① 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ
- ② 労務組合等による企業、労働者への働きかけ
- ③ パーサー・休暇や平日休暇など多様な休め方の検討

【事業主の取組へ】
年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!
年次有給休暇の取得促進を図るため、労務が協力して取り組むことが必要です。計画的付与制度を活用することで、労働者の休暇取得を促進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

厚生労働省 大分労働局 大分市

②ポスター（秋季）（B2 サイズ）

しっかり働き しっかり休もう!

WORK LIFE BALANCE

秋季(10・11月)に開催される地域のイベントに合わせて、年次有給休暇を活用して仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現を図りましょう。

10月・11月は年次有給休暇を活用しましょう!

休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう!!

休暇の取得促進に向けて、労務が協力して取り組むことが必要です。

- ① 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ
- ② 労務組合等による企業、労働者への働きかけ
- ③ パーサー・休暇や平日休暇など多様な休め方の検討

【事業主の取組へ】
年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!
年次有給休暇の取得促進を図るため、労務が協力して取り組むことが必要です。計画的付与制度を活用することで、労働者の休暇取得を促進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

厚生労働省 大分労働局 大分市

③リーフレット（A4 サイズ）

(表面)

しっかり働き しっかり休もう!

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

8月は年次有給休暇を活用しましょう!

休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう!!

休暇の取得促進に向けて、労務が協力して取り組むことが必要です。

- ① 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ
- ② 労務組合等による企業、労働者への働きかけ
- ③ パーサー・休暇や平日休暇など多様な休め方の検討

【事業主の取組へ】
年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!
年次有給休暇の取得促進を図るため、労務が協力して取り組むことが必要です。計画的付与制度を活用することで、労働者の休暇取得を促進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

厚生労働省 大分労働局 大分市

(裏面)

年次有給休暇を活用して家族と地域と自分の時間を作りましょう!

WORK LIFE BALANCE

秋季(10・11月)に開催される地域のイベントに合わせて、年次有給休暇を活用して仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現を図りましょう。

10月・11月は年次有給休暇を活用しましょう!

休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう!!

休暇の取得促進に向けて、労務が協力して取り組むことが必要です。

- ① 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ
- ② 労務組合等による企業、労働者への働きかけ
- ③ パーサー・休暇や平日休暇など多様な休め方の検討

【事業主の取組へ】
年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!
年次有給休暇の取得促進を図るため、労務が協力して取り組むことが必要です。計画的付与制度を活用することで、労働者の休暇取得を促進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

厚生労働省 大分労働局 大分市

⑥大分市商工労働観光部商工労政課発行「ワーク L I F E おおいた」
(第 36 号、2018 年 7 月)

[illegible]

⑦大分合同新聞広告（半5段）

7月14日(土)掲載分

ム水 方針

「水」は、日本を代表する文化の一つ。水は生命の源であり、水は文化の源。水は、日本を代表する文化の一つ。水は生命の源であり、水は文化の源。水は、日本を代表する文化の一つ。水は生命の源であり、水は文化の源。

逆水

「逆水」は、日本を代表する文化の一つ。逆水は生命の源であり、逆水は文化の源。逆水は、日本を代表する文化の一つ。逆水は生命の源であり、逆水は文化の源。

しっかり 働き 休もう!

8月は、年次有給休暇を、活用しましょう!

【事業全体の皆様へ】
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」について
年次有給休暇は、毎月1日～31日の範囲内で、計画的に付与されます。計画的に付与されることは、労働者に有利な制度です。計画的に付与されることは、労働者に有利な制度です。計画的に付与されることは、労働者に有利な制度です。

● 年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用方法
年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用方法は、以下の通りです。年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用方法は、以下の通りです。年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用方法は、以下の通りです。

AUGUST 2018	
日	月
1	2
3	4
5	6
7	8
9	10
11	13
12	14
15	16
17	18
19	20
21	22
23	24
25	26
27	28
29	30
31	31

● 年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用方法
年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用方法は、以下の通りです。年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用方法は、以下の通りです。年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用方法は、以下の通りです。

● 年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用方法
年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用方法は、以下の通りです。年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用方法は、以下の通りです。年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用方法は、以下の通りです。

9月15日(土)掲載分

[illegible]

⑧ラジオCM

・30 秒編

部下「課長、再来週の月曜日、年次有給休暇をもらっていいですか」

上司「もちろんいいぞ。メリハリは大事だからな」

部下「ありがとうございます。休暇を取得しやすい会社になって、会社のみんながいきいきしていますね」

上司「ワーク・ライフ・バランスの推進を図ったことで社員の定着も良くなったぞ」

部下「会社が大事にしてくれてるって感じると、仕事にもやる気がわいてきます」

上司「しっかり休んでリフレッシュして来い」

部下「休み明けは、またしっかり働きます！」

「年次有給休暇を活用しましょう。厚生労働省からのお知らせでした」

・60 秒編

子「お父さん、お母さん、今日は会社を休んでくれてありがとう！」

母「あの子も大きくなったわね」

父「子どもが成長するのはあつという間だな。参観日、休みとって見に来て良かったよ」

母「あなた、最近いきいきしてるわ」

父「会社でワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んで、働きやすくなったからかな。みんなで計画的に有給休暇を取れるようになったし、若手社員の定着率が改善したって、部長が喜んでたよ」

母「私の会社も、社長や上司が働き方や休み方のことで声かけしてくれるから、みんなやる気が出て頑張ってるわ」

子「お父さん、今日はお父さんの作ったカレーが食べたい！」

母「私も」

父「よーし、腕によりをかけて作るぞ！」

母・子「やったー！」

父「明日からまた頑張れそうだ」

「年次有給休暇を活用しましょう。厚生労働省からのお知らせでした」

第 2 章 事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する

働きかけ

1. 事業場への直接訪問による働きかけ

大分市内の事業場における休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけを目的として、事業場への訪問を実施した。訪問時は、休暇取得促進の取り組み状況等を把握するとともに、従業員が休暇を取得しやすい環境を整備するため、事業場訪問用パンフレットを用いて、年次有給休暇の計画的付与制度の導入拡大や、休暇取得奨励日の設定、休暇を取得しやすい環境整備等について、事業主や人事労務管理者等に対して説明と働きかけを行った。

また、8 月と 10・11 月の重点実施期間に合わせた年次有給休暇の取得推進や、本事業の周知・広報用のリーフレットの配布およびポスターの掲示、後日実施するアンケート調査への協力を依頼した。

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

(1) 訪問時説明等内容

下記項目について、事業場訪問用パンフレットを用いて説明した。

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

(2) 面談者

- ・各事業場の事業主、もしくは人事労務管理者等

(3) 訪問事業場

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

①業種別

○建設業	21 社
○製造業	12 社
○電気・ガス・熱供給・水道業	3 社

○情報通信業	5 社
○運輸業	8 社
○卸売・小売業	14 社
○金融・保険業	8 社
○不動産業	3 社
○飲食店、宿泊業	1 社
○医療、福祉	10 社
○教育、学習支援業	1 社
○複合サービス事業	1 社
○サービス業	13 社

②規模別

○1～10 人	6 社
○11～30 人	28 社
○31～50 人	8 社
○51～100 人	14 社
○101～300 人	27 社
○301 人以上	17 社

(4) 訪問期間

平成 30 年 6 月 20 日～10 月 16 日

(5) 訪問結果

①本事業に対する意見等

- ・昨年度以上に本事業への理解を示していただける先が多く、重点実施期間の年次有給休暇取得推進についても社内への周知広報を進めてもらえる印象。
- ・一方で、期間の定めがある休暇取得促進策は業種や企業によっては取り組みが難しいとする声もあった。
- ・年次有給休暇をはじめとする労働環境の改善が、特に若者の雇用や定着に効果的という事を感じている企業が多い。
- ・3 年目となり、新規先に訪問した場合でも本事業を認知している企業の割合が増えた印象。
- ・来年度の年次有給休暇取得をはじめとする働き方改革関連法案の施行を前に、年次有給休暇取得に向けた取り組みへの機運は高まっている。

②休暇取得推進に向けての課題等

- ・子育て中の女性はどの事業場でも年次有給休暇を活用しているものの、その他の従業員が年次有給休暇を活用できるかどうかは経営者の意識、職場の雰囲気、事業場の規模などで左右されている。
- ・経営者層や若手従業員は休暇取得や時間外労働の削減に前向きな一方、中堅社員に業務のしわ寄せが発生している先や、中間層の意識改革が進まないとする先もみられた。
- ・従業員規模の小さい会社ほど、経営者層の意識次第で取り組み方針が左右される。
- ・来年度の働き方改革関連法案施行を前に、小規模企業を中心に、5日間の年次有給休暇が取得できていない企業に対するフォローが必要。

③好事例候補

- ・サービス業A社 従業員数 30人
4-5月の閑散期に年次有給休暇の取得促進を実施し、年次有給休暇の取得率は平均8割程度。2時間単位での年次有給休暇取得も認めるほか、上記閑散期期間中は長期の連休も取得推進するなど、休暇を取得しやすい雰囲気が出来ている。
- ・大手製造業B社 従業員数 2,400人
上司による声かけを実施し年間10日以上は年次有給休暇を取得するようにしているほか、事務職は7・9・10・2月の土曜日にそれぞれ計画付与を行っており、平均取得日数は17日程度。現場職の従業員も15日程度は取得している。
- ・情報通信業C社 従業員数 170人
お盆や年末年始にあわせ計画的付与を実施しているほか、バースデー休暇、リフレッシュ休暇（5日間の連続休暇）といった制度を導入し、年次有給休暇取得率は75%程度となっている。学生向け企業案内に年次有給休暇の取得状況等、WLBへの取り組み状況を掲載し、新卒社員確保につなげている。
- ・建設資材リース業D社 従業員数 150人
バースデー休暇や連続5日のリフレッシュ休暇などを設けており、年次有給休暇取得率は6割程度。認定職業訓練校を業務の一部として行うなど、入社前の不安を取り除くことで、採用前後の教育の充実に取り組んでおり、採用増や若手社員の定着につながっている。

・建設業E社 従業員数 16人

隣接する大手製錬所の工事スケジュールにあわせ年次有給休暇の効率的な取得を推進し、年次有給休暇取得率は80%程度となっている。WLBへの取り組みを推進した結果、若者の定着につながり、大分県で2社目、建設業では初となるユースエール企業に認定された。

・大手金融・保険業F社 従業員数 150人

通常の年次有給休暇（20日間）のほか、特別連続有給休暇を年間で5日×2回、勤続5年で+5日、10年で+10日といった5年ごとに設けており、対象者をリスト化し管理している。年間の休暇取得計画を組織単位でカレンダーにして見える化できるツールを本店より提供し、計画的な休暇取得を推進することで、通常の年次有給休暇取得率は50%程度、特別連続有給休暇も8割程度が取得している。

・医療・福祉業G社 従業員数 266人

複数の施設を運営しており、同種の施設や他部署からの応援を行うことで、交代で年次有給休暇を取得する体制が整っており、年次有給休暇の取得率は7割程度となっている。年5日の計画的付与も実施。従業員満足度を高めるためのWLBの取り組みを実施した結果、求人を出すとすぐに応募があるとのこと。

・情報通信業H社 従業員数 80人

土日や夏季休暇等にあわせて連休を取るよう指導しているほか、半年に1回全社、部、課単位で設定した休日取得目標に対するモニタリングを行い、計画的な休暇取得を推進しており、年次有給休暇取得率は99%と高くなっている。

・運送会社I社 従業員数 213人

社員の定着を考え、休暇の取れる体制作りに取り組んでおり、ドライバーについては自動車整備時に積極的な年次有給休暇を呼びかけた結果、運送部門の年次有給休暇取得率は7割程度となっている。

・建設業J社 従業員数 220人

計画的な年次有給休暇の取得推進と、取得状況の管理を実施し、年次有給休暇の取得状況は84.1%となっている。福祉休暇として、時効で失効する年次有給休暇のうち、5日分を最大50日まで積み立て、休職5日以上病気等で利用できる制度を設けている。福利厚生の実施もあり、直近10年間の定着率は9割近くになっている。

- ・建設業K社 従業員数 55人

社長からの声かけをすすめ、2014年度3.2日、15年度7.2日、16年度10.5日と徐々に年次有給休暇の取得日数は増加している。業務円滑化の意味からも、計画的な年次有給休暇取得を進めていきたいとのこと。

⑤訪問事業場の内訳

No.	業種(従業員数)	No.	業種(従業員数)
1	運輸業(60人)	51	情報通信業(80人)
2	金融・保険業(260人)	52	運輸業(150人)
3	金融・保険業(700人)	53	サービス業(98人)
4	製造業(200人)	54	運輸業(213人)
5	医療、福祉(750人)	55	電気・ガス・熱供給・水道業(25人)
6	情報通信業(185人)	56	金融・保険業(11人)
7	医療、福祉(180人)	57	不動産業(70人)
8	製造業(53人)	58	情報通信業(162人)
9	サービス業(40人)	59	複合サービス事業(8人)
10	卸売・小売業(7人)	60	サービス業(18人)
11	サービス業(109人)	61	建設業(46人)
12	建設業(424人)	62	建設業(170人)
13	運輸業(500人)	63	建設業(220人)
14	製造業(71人)	64	製造業(13人)
15	サービス業(125人)	65	卸売・小売業(4人)
16	サービス業(30人)	66	飲食店、宿泊業(38人)
17	建設業(80人)	67	製造業(27人)
18	製造業(2,400人)	68	製造業(16人)
19	卸売・小売業(20人)	69	運輸業(6人)
20	金融・保険業(200人)	70	医療、福祉(711人)
21	卸売・小売業(24人)	71	建設業(55人)
22	卸売・小売業(13人)	72	情報通信業(450人)
23	電気・ガス・熱供給・水道業(24人)	73	製造業(139人)
24	サービス業(27人)	74	製造業(110人)
25	情報通信業(170人)	75	サービス業(258人)
26	建設業(130人)	76	医療、福祉(73人)
27	建設業(23人)	77	建設業(140人)
28	建設業(48人)	78	医療、福祉(88人)
29	卸売・小売業(64人)	79	卸売・小売業(650人)
30	建設業(22人)	80	運輸業(750人)
31	建設業(16人)	81	建設業(156人)
32	卸売・小売業(20人)	82	サービス業(110人)
33	建設業(19人)	83	卸売・小売業(500人)
34	卸売・小売業(14人)	84	建設業(21人)
35	卸売・小売業(210人)	85	不動産業(4人)
36	医療、福祉(160人)	86	医療、福祉(44人)
37	建設業(150人)	87	医療、福祉(1,300人)
38	建設業(20人)	88	製造業(424人)
39	製造業(130人)	89	製造業(430人)
40	不動産業(65人)	90	運輸業(52人)
41	金融・保険業(2,300人)	91	金融・保険業(400人)
42	運輸業(28人)	92	建設業(21人)
43	教育、学習支援業(70人)	93	金融・保険業(2,600人)
44	卸売・小売業(12人)	94	医療、福祉(580人)
45	建設業(16人)	95	サービス業(15人)
46	金融・保険業(150人)	96	卸売・小売業(48人)
47	サービス業(19人)	97	卸売・小売業(17人)
48	医療、福祉(266人)	98	建設業(158人)
49	建設業(45人)	99	電気・ガス・熱供給・水道業(37人)
50	サービス業(29人)	100	サービス業(10人)

⑥事業場訪問用パンフレット（A4 三つ折サイズ）

- ・作成部数 255 部
- ・配布状況

配布先	配布部数(部)
事業場訪問実施先(100社)	200
社会保険労務士(事業場訪問参加者)	30
その他(予備分等)	25
合計	255

(表面)

● 年次有給休暇を利用して家族と地域と自分の時間を作りましょう!

厚生労働省は、平成28・29年度に31社を調査し、大分市と連携を取りながら、地域における休暇取得促進の働きかけを行う地域の実践事例をとりあげた「有給取得促進のための調査報告書」を刊行しました。大分市では夏季(8月)と秋季(10月・11月)にかけて、年次有給休暇を活用して、地域の祭りやイベントに参加する機会、家族と楽しめる時間を作っていくなど、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現を目指します。

● 大分市における重点実施期間
▶ 夏季(8月)と秋季(10月・11月)

生産性の向上などを図ることにより、**所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組み中小企業の事業者を応援します!**

労働外労働等改善助成金(職場環境改善コース)

雇用する労働者の年次有給休暇の取得率の向上を図るため、かつ労働時間削減や生産性の向上を図るため、中小企業に以下の取り組みを奨励するものです。

【支給対象となる取り組み】

- ① 労働管理に関する研修(※1)
- ② 労働者に対する指導(※1)
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労務規定等の作成・変更
- ⑤ 人材育成に向けた研修
- ⑥ 労働管理用ソフトウェア、労働管理用機器、デジタル式運行配役表の導入・更新(※2)
- ⑦ テレワーク関連機器の導入・更新(※2)
- ⑧ 労働者の健康に関する設備・機器等の導入・更新(※2)

※1: 対象として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象外となります。
※2: 対象として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象外となります。

助成対象費用の最大4/5～最小1/2が助成額(上限額150万円)となります。
[交付申請書]の提出期限は10月1日まで。

TEL097-532-4025

「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用して働き方・休み方改善のヒントを見つけてみましょう

厚生労働省では、企業等の働き方・休み方改善の取り組みを支援するため、働き方・休み方改善のヒントを見つけてみましょう。企業等の働き方・休み方改善の取り組みを支援するため、働き方・休み方改善のヒントを見つけてみましょう。

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

しっかり働 き 休もう!

大分市の事業者の皆様へ
イキナ奮いて休める地域を目指して/
年次有給休暇活用のススメ

WORK LIFE BALANCE

平成30年度版

厚生労働省 大分労働局 大分市

(裏面)

休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう!!

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して取り組むことが必要です。具体的には...

1 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ

2 管理者が率先して休暇を取得

3 労働組合等による企業、労働者への働きかけ

4 パーティー休暇や半日休暇など多様な休み方の検討

などが考えられます。

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

STEP 1 WORK LIFE BALANCE

労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)

- 1 仕事のしかたを再見直し、労働時間を短縮しましょう
仕事量が過剰で不足した点を再見直し、労働時間を短縮し、労働時間と労働者の健康を両立させましょう。
- 2 従業員一人ひとりの働きやすさを実現するために、働き方改革を進めましょう
労働時間の削減と仕事のやりがいを両立させ、労働者の健康と働きやすさを両立させましょう。
- 3 経営者が率先して取り組みましょう
経営者が率先して取り組み、労働者の健康と働きやすさを両立させ、労働者の健康と働きやすさを両立させましょう。

STEP 3 WORK LIFE BALANCE

年次有給休暇の計画的付与と制度を活用しましょう!

年次有給休暇の付与と取得の仕組みを明確にし、労働者の健康と働きやすさを両立させ、労働者の健康と働きやすさを両立させましょう。

付与と取得の仕組みを明確にし、労働者の健康と働きやすさを両立させ、労働者の健康と働きやすさを両立させましょう。

● 大分市内事業場の好事例紹介

大分市ではこのような取り組みをしている事業場があります

経営トップからの働きかけ

① 経営トップは年次有給休暇の取得を奨励するよう、社員からの働きかけに迅速に対応し、休暇取得の促進に取り組んでいます。また、年次有給休暇の取得を奨励するよう、社員からの働きかけに迅速に対応し、休暇取得の促進に取り組んでいます。

労働組合等による働きかけ

① 労働組合は年次有給休暇の取得を奨励するよう、社員からの働きかけに迅速に対応し、休暇取得の促進に取り組んでいます。また、年次有給休暇の取得を奨励するよう、社員からの働きかけに迅速に対応し、休暇取得の促進に取り組んでいます。

なぜ休暇の取得が必要なのでしょうか?

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のためには、労働時間と労働者の健康を両立させ、労働者の健康と働きやすさを両立させ、労働者の健康と働きやすさを両立させましょう。

第3章 ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの実施について

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

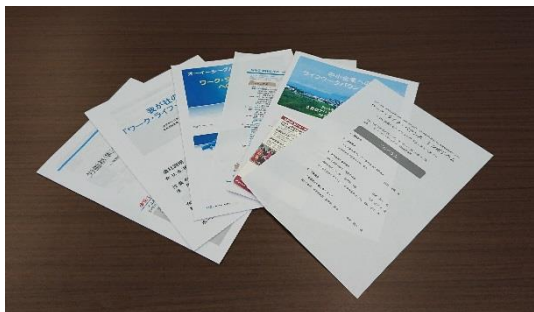
1. 実施概要

開催日時	平成30年10月29日（月） 14時00分～16時30分
会場	J：COMホルトホール大分（3階大会議室）
対象者	大分市内事業場の事業主、人事労務担当者、従業員、学生等
タイトル	ワーク・ライフ・バランス シンポジウム ～中小企業へのライフワークバランスのススメ～
目的	ワーク・ライフ・バランスの推進に係るテーマによる基調講演と、大分県内企業の事例紹介を行い、特に中小企業に焦点をおいて、ワーク・ライフ・バランスの推進が従業員と企業にどういったメリットをもたらすのか、中小企業でも実践可能な取り組み等を紹介する
内容	基調講演「中小企業へのライフワークバランスのススメ」 立命館アジア太平洋大学 学長 出口 治明氏 大分市内企業の事例発表 協栄工業株式会社 代表取締役 佐藤 総一氏 株式会社オーイーシー 総務部 次長 立川 庄之介氏 株式会社日豊ケアサービス 事業運営管理 主任 松前 孝二氏 行政説明
参加者数	100名

シンポジウムの様子



配布資料



2. シンポジウムの周知広報

シンポジウムの周知広報については、以下の内容で行った。

- ・シンポジウム紹介リーフレットの作成・配布（作成枚数 5,020 枚）

配布状況

弊社（株式会社大銀経済経営研究所）月刊誌（9月号）への折込（3,700 枚）

連絡会議参加団体経由での配布（700 枚）

事業場団体経由での配布（210 枚）

事業場訪問実施先への送付（200 枚）

会場（J：COMホルトホール大分）における備え置き（50 枚）

- ・事業場訪問時の声かけ
- ・弊社（株式会社大銀経済経営研究所）HP、facebook での広報 など

シンポジウム紹介リーフレット（A4 サイズ）

（表面）

平成 30 年度 厚生労働省委託事業 地域特性を活かした休暇取得促進のための職場整備事業(大分市)

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム

～中小企業へのライフワークバランスのススメ～

2018.10.29 会場 JCOM ホルトホール大分 3階大会議室
大分市金池南1丁目5-1
開演 13:30 開演 14:00 終了 16:30
参加対象 事業主、人事労務担当者、従業員、学生等 **参加費 無料**

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、労使がともに働き方の改善や休暇取得の取り組みについて理解を深める必要があります。シンポジウムでは立命館アジア太平洋大学(APU)の出口学長による基調講演や、大分県内の企業3社から各社のワーク・ライフ・バランスや働き方改革の推進結果や取り組みにおける課題等を発表いただきます。本シンポジウムを通じて、企業におけるワーク・ライフ・バランスの進め方を考えていきましょう。

プログラム

基調講演「中小企業へのライフワークバランスのススメ」
立命館アジア太平洋大学(APU) 学長 出口 治明氏

大分県内企業の事例発表
協栄工業株式会社/株式会社日豊ケアサービス/株式会社オージーシー

行政説明

厚生労働省 大分労働局 大分市

（裏面）

基調講演講師紹介

出口 治明氏
立命館アジア太平洋大学(APU)学長
ライフネット生命保険株式会社創業者

1948年三重県生まれ。京都大学を卒業後、1972年に日本生命保険相互会社に入社。ロンドン現地法人社長、国際業務部長などを歴任し同社を退職。2008年ライフネット生命保険株式会社を創業し同社代表取締役社長に就任。2013年に代表取締役会長に就任後、2017年まで職責を務める。2018年1月より、公募で選ばれ立命館アジア太平洋大学(APU)学長に就任し現在に至る。

《申込方法》

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

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

会場案内図

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム参加申込書

(株)大銀経済経営研究所 宛
FAX:097-546-5550

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

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

平成30年度厚生労働省委託事業実施機関
株式会社大銀経済経営研究所 お問い合わせ先担当：野上 TEL:097-546-7770

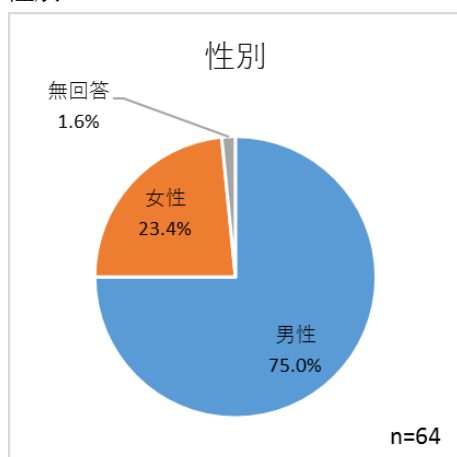
3. シンポジウム参加者に対するアンケート結果

シンポジウム参加者に対し、講演の感想やワーク・ライフ・バランスへの理解度、シンポジウム開催情報の入手方法等を調査するため、アンケート調査を実施し、64名から回答を得た。

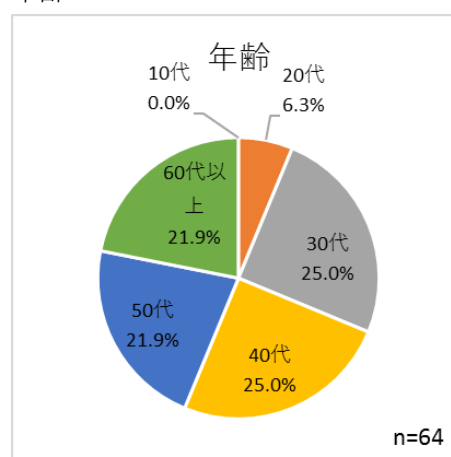
(1) 回答者の属性

回答者の属性は、以下の通りであった。

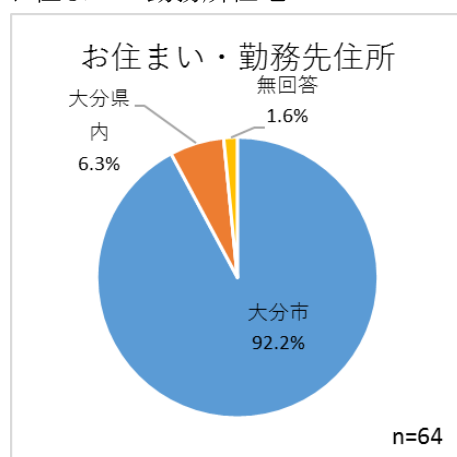
性別



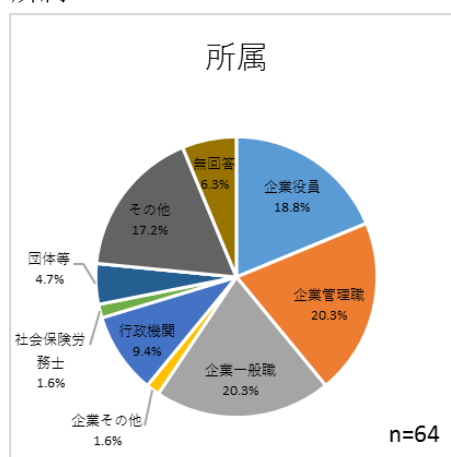
年齢



お住まい・勤務所在地

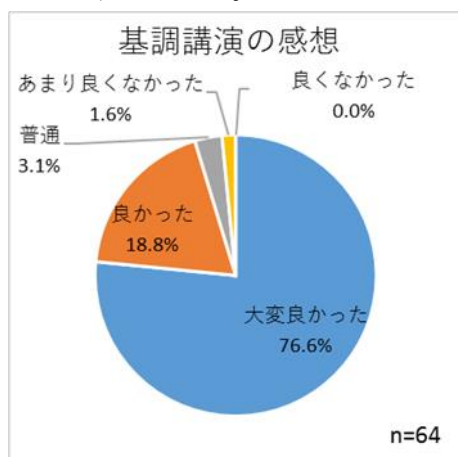


所属



(2) 基調講演について

基調講演についての感想は「大変良かった」が 76.6%で最も多く、以下「良かった」(18.8%)、「普通」(3.1%)、「あまり良くなかった」(1.6%) と続いた。「大変良かった」と「良かった」の合計は9割を超え、参加者にとって満足度の高い基調講演であったことがうかがえる。

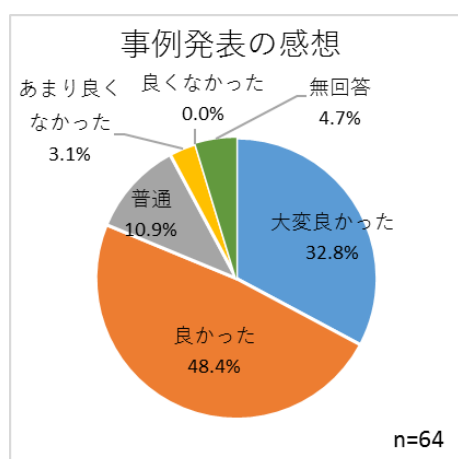


自由意見等

- ・主観や曖昧な根拠でなく、数字で示すことで説得力が出ることを認識した。
- ・型にはまらない講演内容に感銘を受けた。講演時間がもう少しあっても良かったのではないか。
- ・ライフワークバランスという考え方が参考になった。

(3) 事例発表について

事例発表についての感想は「良かった」が 48.4%で最も多く、以下「大変良かった」(32.8%)、「普通」(10.9%)、「あまり良くなかった」(3.1%) と続いた。「大変良かった」と「良かった」の合計は8割超であった。

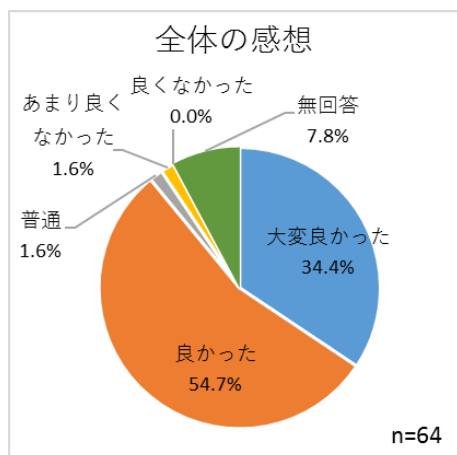


自由意見等

- ・トップダウンの意識改革が重要だと良く分かった。
- ・同業種の事例発表が参考になった。
- ・会議にかかるコストの算出について実践しようと思う。
- ・様々な事例をもっと発表してほしい。

(4) シンポジウム全体について

シンポジウム全体についての感想は「良かった」が54.7%で最も多く、以下「大変良かった」(34.4%)、「普通」(1.6%)、「あまり良くなかった」(1.6%)と続いた。「大変良かった」、「良かった」の合計は9割近くであった。

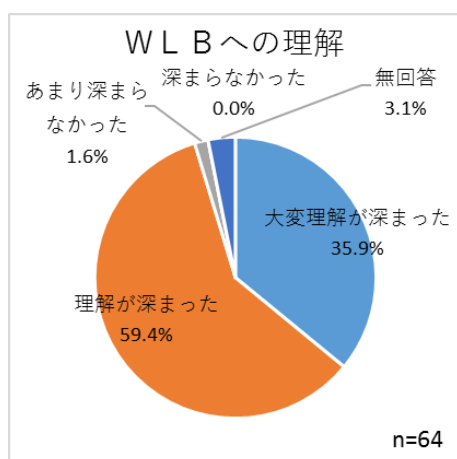


自由意見等

- ・自社での取り組みが遅れており、環境づくりを考えていきたい。
- ・ワーク・ライフ・バランスについての講演はテーマが広く、現実との調整が難しいので、なかなか話を聞くだけでは改善できないと思う。

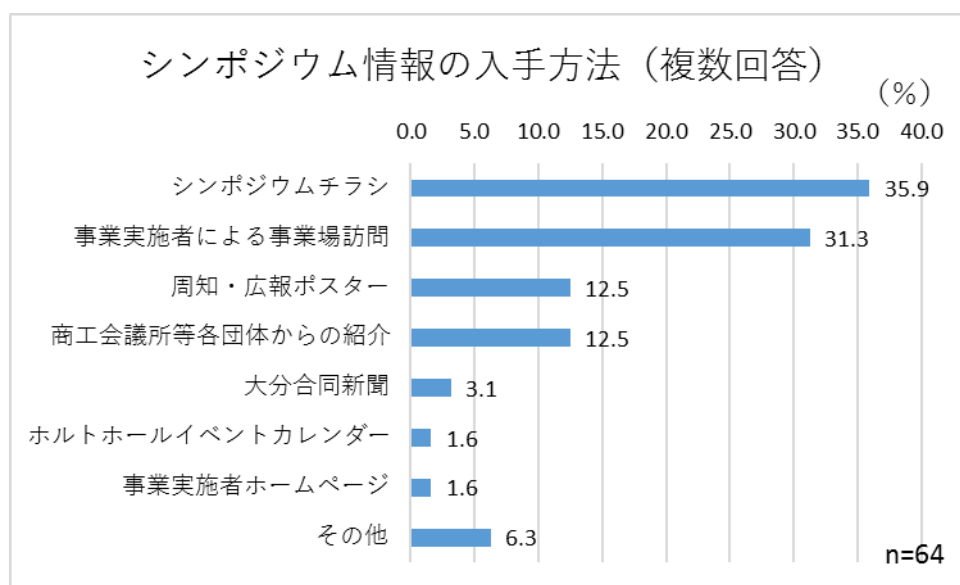
(5) ワーク・ライフ・バランスへの理解度について

シンポジウムへの参加でワーク・ライフ・バランスへの理解度が深まったかどうかを尋ねたところ、「理解が深まった」が59.4%で最も多く、以下「大変理解が深まった」(35.9%)、「あまり深まらなかった」(1.6%)と続いた。「大変理解が深まった」と「理解が深まった」の合計は9割を超えており、本シンポジウムが参加者に対するワーク・ライフ・バランスの理解促進につながったと考えられる。



(6) シンポジウム情報の入手方法（複数回答）

シンポジウムの開催情報をどのように入手したか複数回答で尋ねたところ、「シンポジウムチラシ」が 35.9%で最も多く、以下「事業実施者による事業場訪問」(31.3%)、「周知・広報ポスター」と「商工会議所等各団体からの紹介」がそれぞれ 12.5%と続いた。



第4章 本事業に関するアンケート調査の実施について

本事業では、休暇取得促進に向けて、地域全体への周知活動等を行ってきたが、その効果について検証し、好事例を収集するため、市内の事業場及び従業員に対してアンケート調査を実施した。

1. 調査の実施方法

調査の対象や方法等は以下の通り。

	事業場アンケート	従業員アンケート
調査対象者	大分市内の事業場の内、本事業のリーフレット等を配布した事業場や直接訪問を実施した事業場から、1,000事業場を選定。	左記、調査対象事業場で働く従業員（事業場ごとに3名）。 年齢・性別・担当業務等を可能な範囲で分けての配布を依頼。
調査方法	大分市内の事業場に郵送にて配布・回収	
調査期間	平成30年11月1日（木）～12月3日（月）	
回収状況	配布数 1,000 回収数 308 回収率 30.8%	配布数 3,000 回収数 748 回収率 24.9%

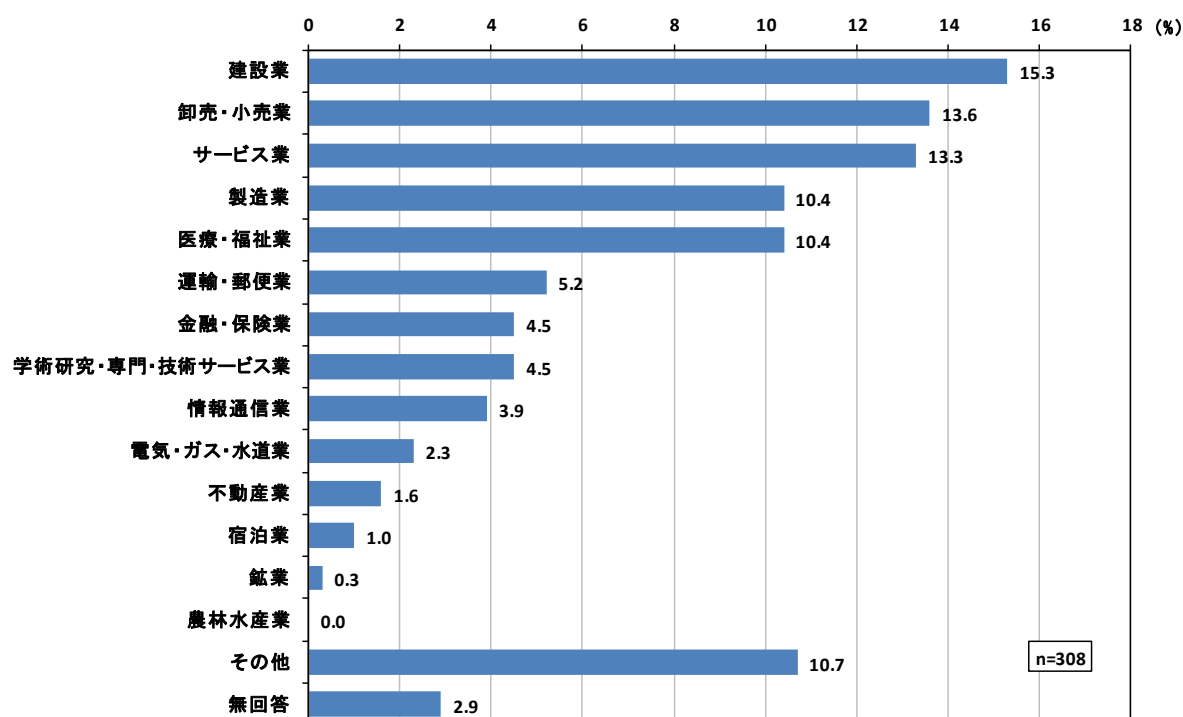
参考上の注意点：

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

2. 事業場アンケート結果

(1) 業種

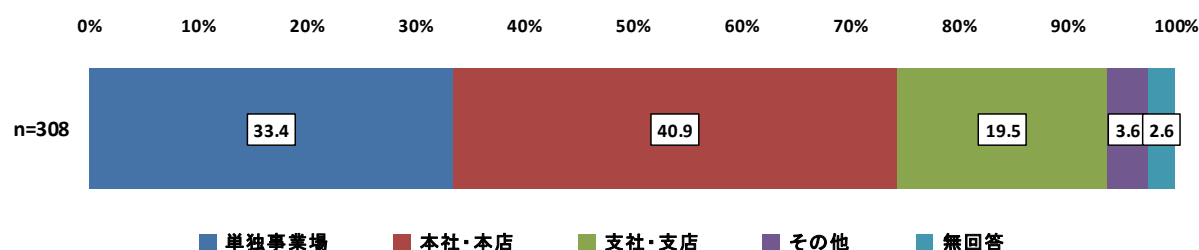
問1. 貴事業場の業種（売上がもっとも大きな事業）について、あてはまるものを一つお選びください。



事業場の業種としては、「建設業」が15.3%と最も多く、次いで「卸売・小売業」(13.6%)、「サービス業」(13.3%)、「製造業」(10.4%)、「医療・福祉業」(10.4%)が10%を超えている。

(2) 事業場形態

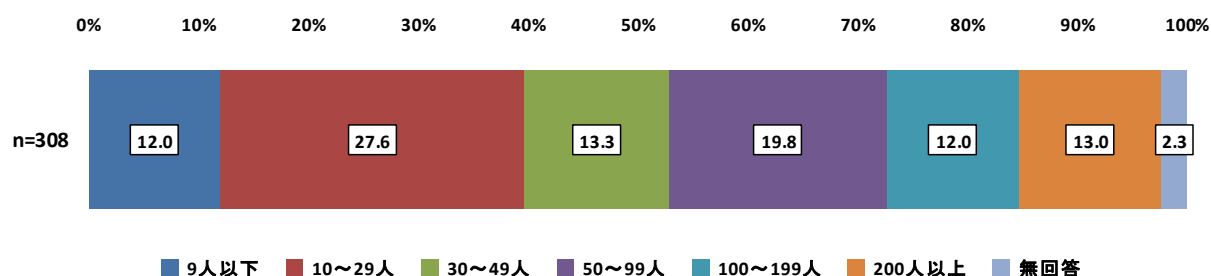
問2. 貴事業場の形態（本/支店別）について、あてはまるものを一つお選びください。



事業場の形態（本/支店別）としては、「本社・本店」が40.9%と最も多く、次いで「単独事業場」が33.4%、「支社・支店」が19.5%、「その他」が3.6%となっている。

(3) 従業員数

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

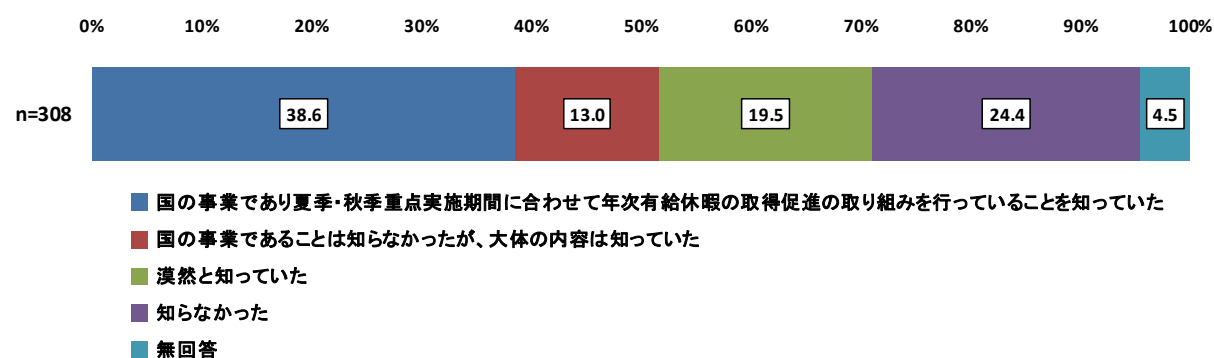


事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）としては、「9 人以下」が 12.0%、「10～29 人」が 27.6%、「30～49 人」が 13.3%、「50～99 人」が 19.8%、「100～199 人」が 12.0%、「200 人以上」が 13.0%となっている。

(4) 年次有給休暇取得促進の取り組みについて

①認知状況

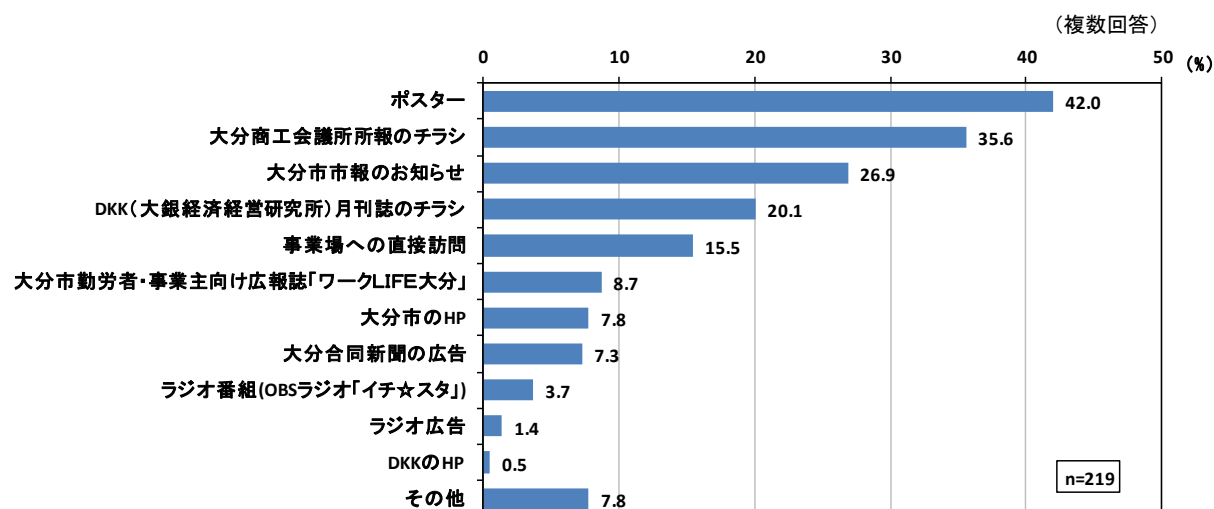
問 4. 大分市において「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、「夏季重点実施期間（8 月）」や「秋季重点実施期間（10 月・11 月）」の期間に年次有給休暇取得促進の取り組みが行われていることをご存知でしたか。あてはまるものを一つお選びください。



大分市における「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の認知状況をみると、「国の事業であり夏季・秋季重点実施期間に合わせて年次有給休暇の取得促進の取り組みを行っていることを知っていた」が 38.6%、「国の事業であることは知らなかったが、大体の内容は知っていた」が 13.0%、「漠然と知っていた」が 19.5%、「知らなかった」が 24.4%となっている。

②認知経路

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

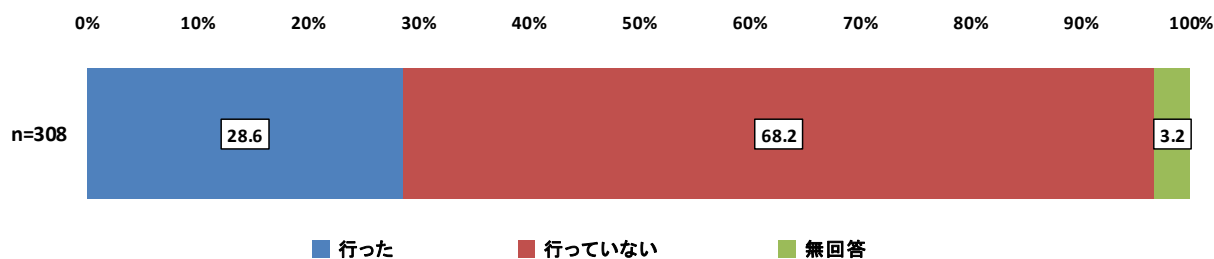


「国の事業であり夏季・秋季重点実施期間に合わせて年次有給休暇の取得促進の取り組みを行っていることを知っていた」、「国の事業であることは知らなかったが、大体的内容は知っていた」、「漠然と知っていた」のいずれかに回答した事業場について、事業の認知経路(複数回答)を尋ねたところ、「ポスター」が42.0%と最も多くなっている。次いで「大分商工会議所所報のチラシ」(35.6%)、「大分市市報のお知らせ」(26.9%)、「DKK(大銀経済経営研究所)月刊誌のチラシ」(20.1%)となっている。

(5) 年次有給休暇取得を促す取り組み

①実施状況

問 6. 今年の夏季・秋季重点実施期間（8 月、10 月・11 月）に関連して、従業員に対する本事業の周知など、年次有給休暇取得を促す取り組みを行いましたか（実施予定を含みます）。あてはまるものを一つお選びください。



(単位：%)

	行 っ た	行 っ て い な い	無 回 答
全体 (n=308)	28.6	68.2	3.2
業 種 別			
建設業 (n=47)	31.9	68.1	0.0
製造業 (n=32)	25.0	75.0	0.0
運輸・郵便業 (n=16)	25.0	75.0	0.0
卸売・小売業 (n=42)	19.0	78.6	2.4
医療・福祉業 (n=32)	18.8	78.1	3.1
サービス業 (n=58)	32.8	67.2	0.0
その他 (n=81)	34.6	55.6	9.9
従 業 員 数 別			
9人以下 (n=37)	27.0	73.0	0.0
10～29人 (n=85)	37.6	61.2	1.2
30～49人 (n=41)	24.4	75.6	0.0
50～99人 (n=61)	19.7	78.7	1.6
100～199人 (n=37)	27.0	70.3	2.7
200人以上 (n=40)	35.0	65.0	0.0

…全体より5ポイント以上プラス

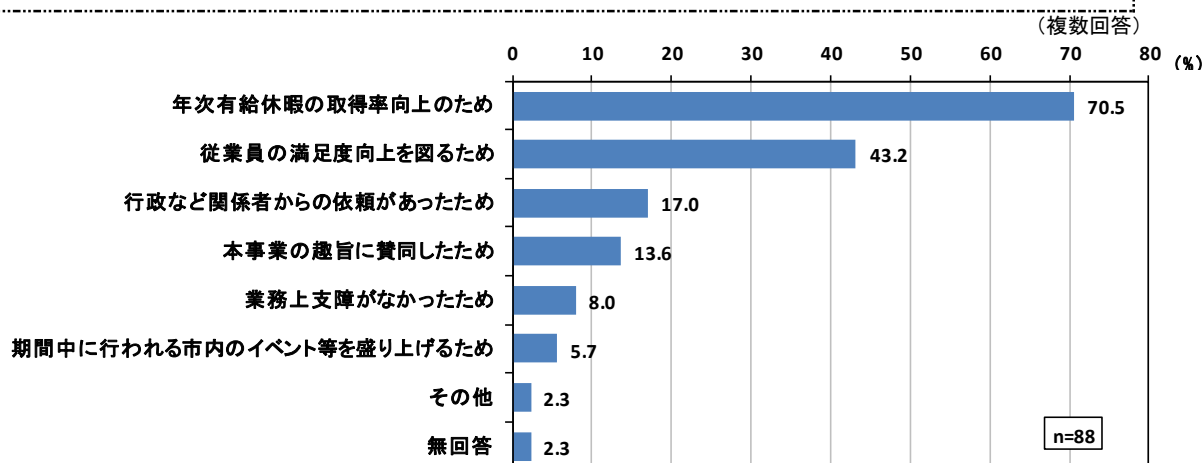
今年の夏季・秋季重点実施期間（8 月、10 月・11 月）に関連して、従業員に対する本事業の周知など、年次有給休暇取得を促す取り組み状況をみると、「行った」は28.6%となっている。

業種別でみると、「卸売・小売業」や「医療・福祉業」では、重点実施期間に合わせた取り組みを行った割合が10%台と、全体平均よりも低くなっている。

従業員数別でみると、「10～29人」「200人以上」の事業場では取り組みを行った割合が30%台と、全体平均よりも高くなっている。

②取り組みを行った理由

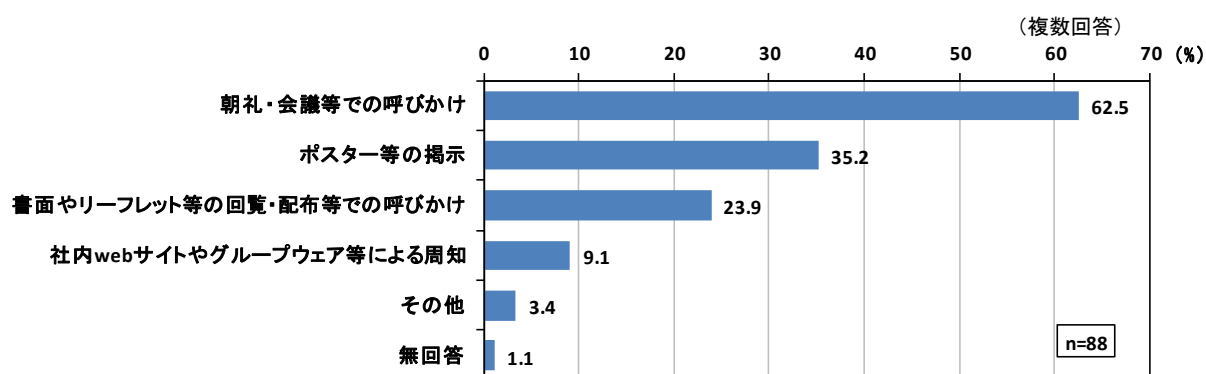
問 7. 問 6 で「1. 行った」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。①取り組みを行った理由について、あてはまるものを全てお選びください。



取り組みを行った事業場について、取り組みを行った理由（複数回答）を尋ねたところ、「年次有給休暇の取得率向上のため」が 70.5%と最も多くなっている。次いで「従業員の満足度向上を図るため」が 43.2%となっている。

③従業員への周知方法

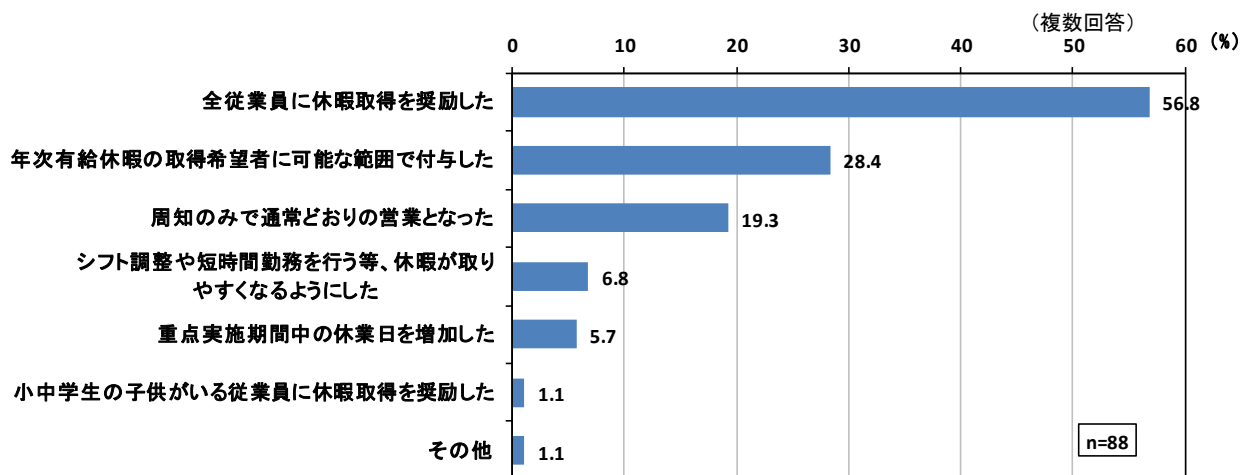
問 7. 問 6 で「1. 行った」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。②従業員への周知方法について、あてはまるものを全てお選びください。



取り組みを行った事業場について、従業員への周知方法（複数回答）を尋ねたところ、「朝礼・会議等での呼びかけ」が 62.5%と最も多くなっている。次いで「ポスター等の掲示」(35.2%)、「書面やリーフレット等回覧・配布等での呼びかけ」(23.9%)、「社内 web サイトやグループウェア等による周知」(9.1%) となっている。

④取り組みの具体的内容

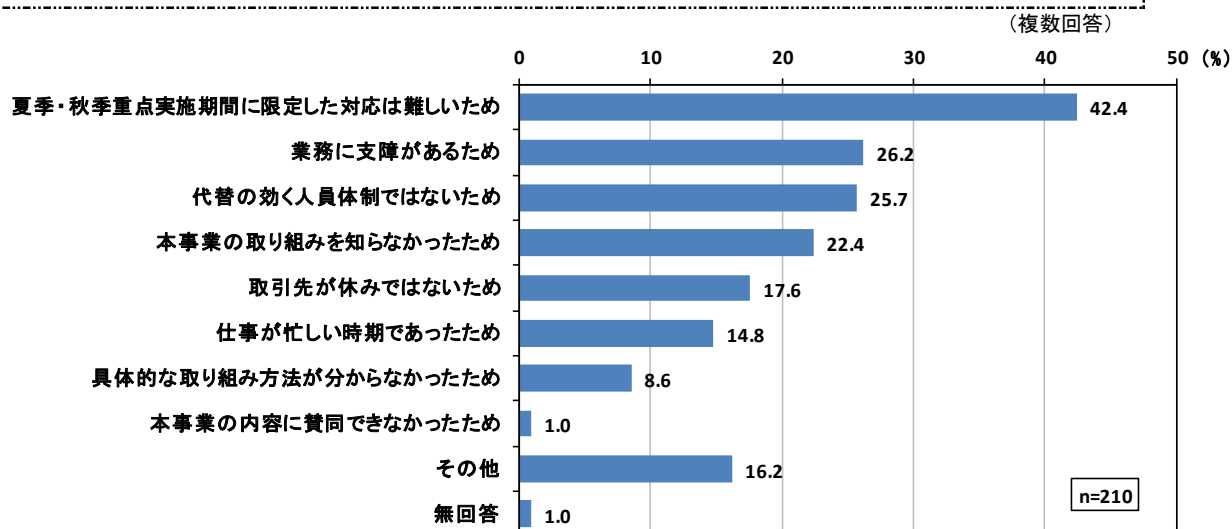
問 7. 問 6 で「1. 行った」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。③具体的内容について、あてはまるものを全てお選びください。



取り組みを行った事業場について、取り組みの具体的な内容（複数回答）を尋ねたところ、「全従業員に休暇取得を奨励した」が 56.8%と最も多くなっている。次いで「年次有給休暇の取得希望者に可能な範囲で付与した」（28.4%）、「周知のみで通常どおりの営業となった」（19.3%）となっている。

⑤行っていない理由

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

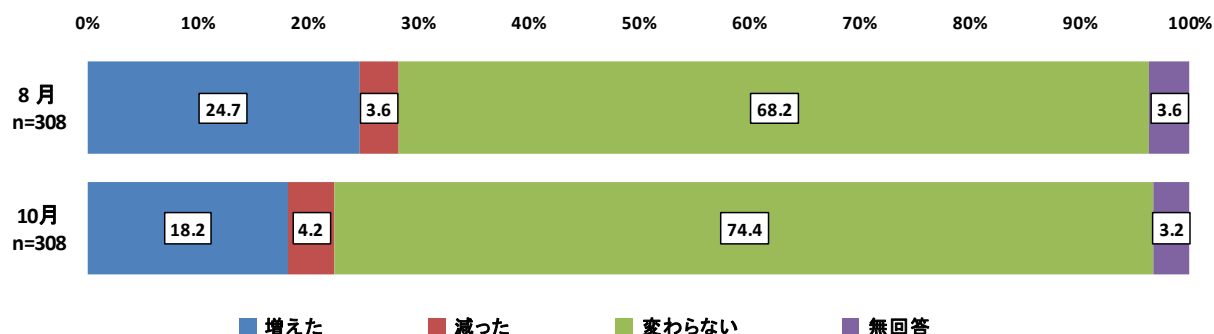


取り組みを行っていない事業場について、取り組みを行っていない理由（複数回答）を尋ねたところ、「夏季・秋季重点実施期間に限定した対応は難しいため」が42.4%と最も多くなっている。次いで「業務に支障があるため」（26.2%）、「代替の効く人員体制ではないため」（25.7%）、「本事業の取り組みを知らなかったため」（22.4%）となっている。

(6) 年次有給休暇の取得日数

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

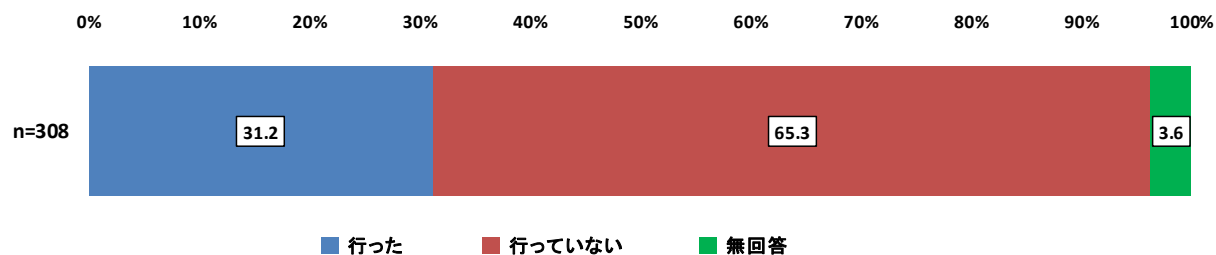
問 10. 10 月の年次有給休暇の取得日数は、昨年同期と比較してどのように変化しましたか。
あてはまるものを一つお選びください。



8 月と 10 月の年次有給休暇の取得日数の増減をみると、「増えた」は 8 月が 24.7%、10 月が 18.2%となっている。

(7) 年間を通じた年次有給休暇取得促進の取り組み

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



(単位：%)

	行 っ た	行 っ て い な い	無 回 答
全体 (n=308)	31.2	65.3	3.6
業 種 別			
建設業 (n=47)	25.5	74.5	0.0
製造業 (n=32)	25.0	68.8	6.3
運輸・郵便業 (n=16)	25.0	75.0	0.0
卸売・小売業 (n=42)	40.5	59.5	0.0
医療・福祉業 (n=32)	25.0	75.0	0.0
サービス業 (n=58)	27.6	70.7	1.7
その他 (n=81)	38.3	51.9	9.9
従 業 員 数 別			
9人以下 (n=37)	21.6	78.4	0.0
10～29人 (n=85)	28.2	69.4	2.4
30～49人 (n=41)	34.1	65.9	0.0
50～99人 (n=61)	29.5	68.9	1.6
100～199人 (n=37)	45.9	51.4	2.7
200人以上 (n=40)	37.5	62.5	0.0

…全体より5ポイント以上プラス

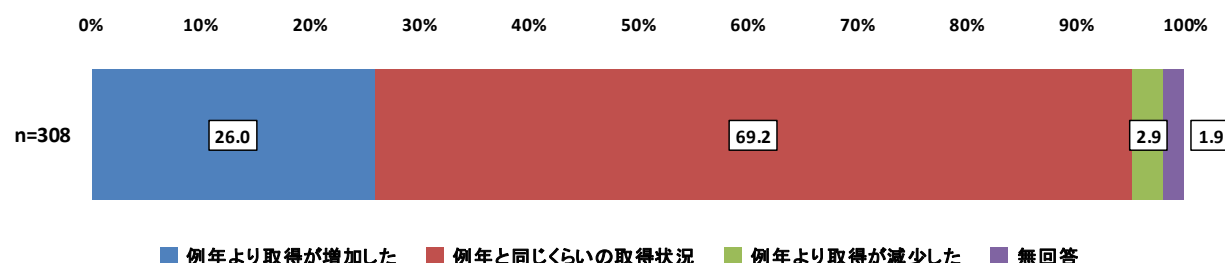
年間を通じた（夏季・秋季重点実施期間以外の時期）年次有給休暇取得促進の取り組み状況をみると、「行った」は31.2%となっている。

業種別でみると、「卸売・小売業」では取り組みを行ったと回答する割合が40.5%と全体平均よりも高く、「建設業」、「運輸・郵便業」、「医療・福祉業」、「サービス業」では25%程度と全体平均よりも低くなっている。

従業員数別でみると、100人以上の規模の大きな事業場では取り組みを行ったと回答する割合が全体平均よりも高くなっている。

(8) 年間を通じた年次有給休暇の取得状況

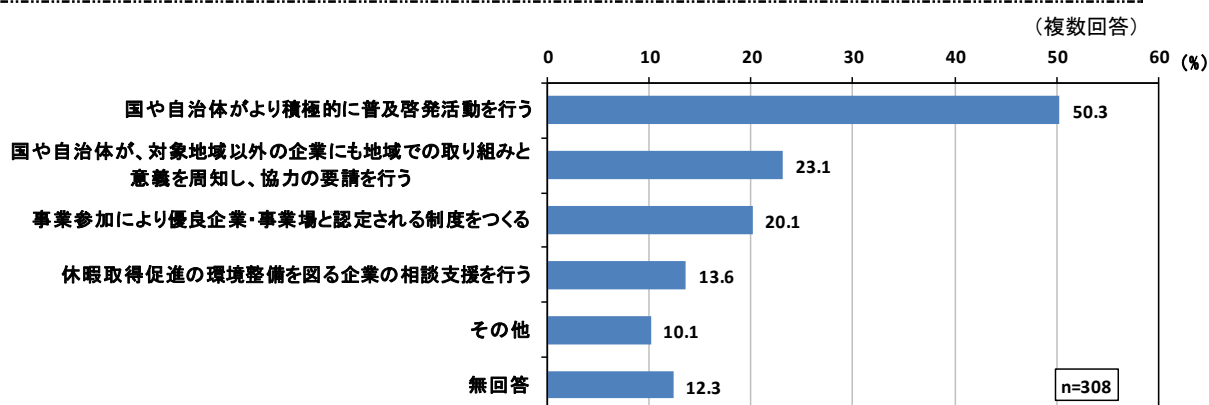
問 12. 貴事業場において、年間を通じた年次有給休暇の取得状況（夏季・秋季重点実施期間以外）はいかがですか（過去１年程度について）。あてはまるものを一つお選びください。



年間を通じた年次有給休暇（夏季・秋季重点実施期間以外）の取得状況をみると、「例年より取得が増加した」が26.0%、「例年と同じくらいの取得状況」が69.2%、「例年より取得が減少した」が2.9%となっている。

(9) 事業への参加・協力がしやすくなる取り組み方法

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

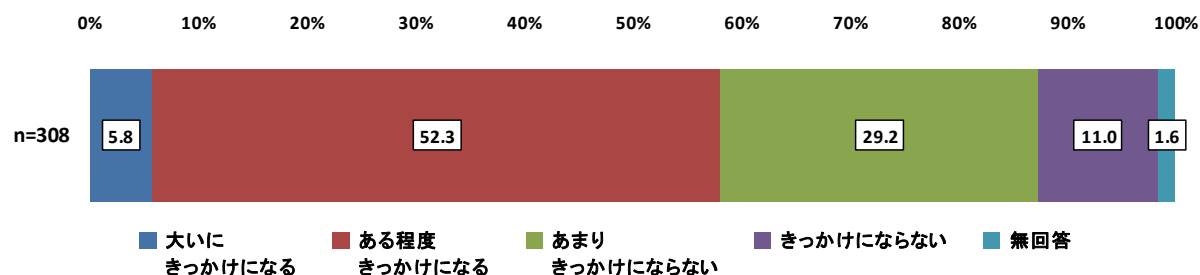


事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなると思う取り組み（複数回答）としては、「国や自治体が積極的に普及啓発活動を行う」が50.3%と圧倒的に多くなっている。次いで「国や自治体が、対象地域以外の企業にも地域での取り組みと意義を周知し、協力の要請を行う」（23.1%）、「事業参加で、優良企業・事業場と認定される制度をつくる」（20.1%）、「休暇取得促進の環境整備を図る企業の相談支援を行う」（13.6%）となっている。

(10) 年次有給休暇取得促進について

①きっかけ

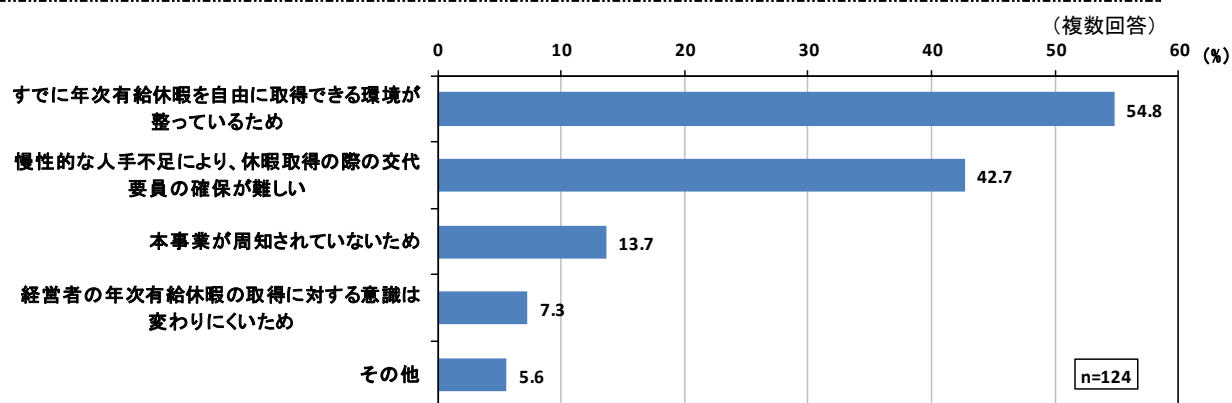
問 14. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると考えられますか。あてはまるものを一つお選びください。



本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思うかを尋ねたところ、「大いにきっかけになる」は 5.8%、「ある程度きっかけになる」は 52.3%と最も多く、この2つを合計すると 58.1%がきっかけになるとしている。一方、「あまりきっかけにならない」(29.2%)と「きっかけにならない」(11.0%)という否定的な見方は合計で 40.7%となっている。

②きっかけにならないと思う理由

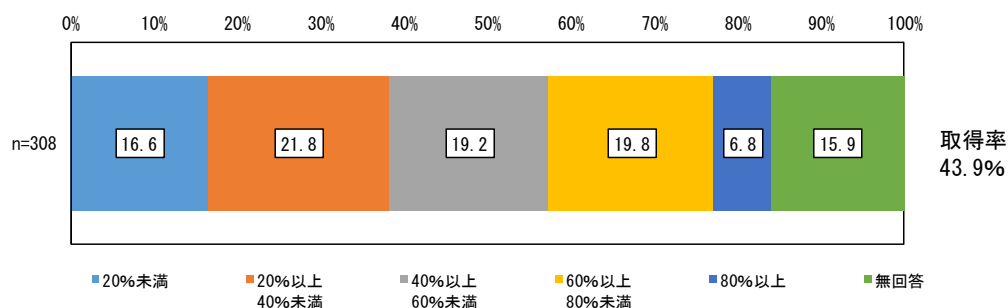
問 15. 問 14 で「3. あまりきっかけにならない」または「4. きっかけにならない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。具体的な理由について、あてはまるものを全てお選びください。



「あまりきっかけにならない」または「きっかけにならない」と回答した事業場について、きっかけにはならないと思う理由（複数回答）を尋ねたところ、「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」が 54.8%と最も多くなっている。次いで「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」が 42.7%と多くなっている。

(11) 年次有給休暇の取得状況

問 16. 貴事業場の平成 29 年（または平成 29 年度）1 年間における年次有給休暇の取得状況を教えてください。



(単位: %)

	20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上 80%未満	80%以上	無回答	年次 取得率
全体 (n=308)	16.6	21.8	19.2	19.8	6.8	15.9	43.9
業種別							
建設業 (n=47)	23.4	27.7	12.8	17.1	0.0	19.1	35.0
製造業 (n=32)	15.6	21.9	9.4	31.2	12.5	9.4	49.9
運輸・郵便業 (n=16)	6.3	31.3	25.1	25.0	6.3	6.3	47.7
卸売・小売業 (n=42)	28.5	21.5	9.5	11.9	7.2	21.4	36.3
医療・福祉業 (n=32)	6.3	21.9	21.9	18.8	6.2	25.0	48.4
サービス業 (n=58)	13.8	20.7	27.6	22.4	3.4	12.1	44.6
その他 (n=89)	14.8	17.2	23.4	18.5	11.1	14.8	46.9
従業員数別							
9人以下 (n=37)	27.0	24.3	13.5	18.9	5.4	10.8	38.6
10～29人 (n=85)	16.5	18.9	20.0	16.4	7.1	21.2	42.2
30～49人 (n=41)	12.2	26.8	17.1	21.9	2.4	19.5	44.8
50～99人 (n=61)	18.1	21.3	18.1	16.4	8.2	18.0	42.7
100～199人 (n=37)	18.9	21.6	16.2	29.7	8.1	5.4	47.3
200人以上 (n=40)	7.5	20.0	27.5	22.5	10.0	12.5	50.5

…全体より5ポイント以上プラス

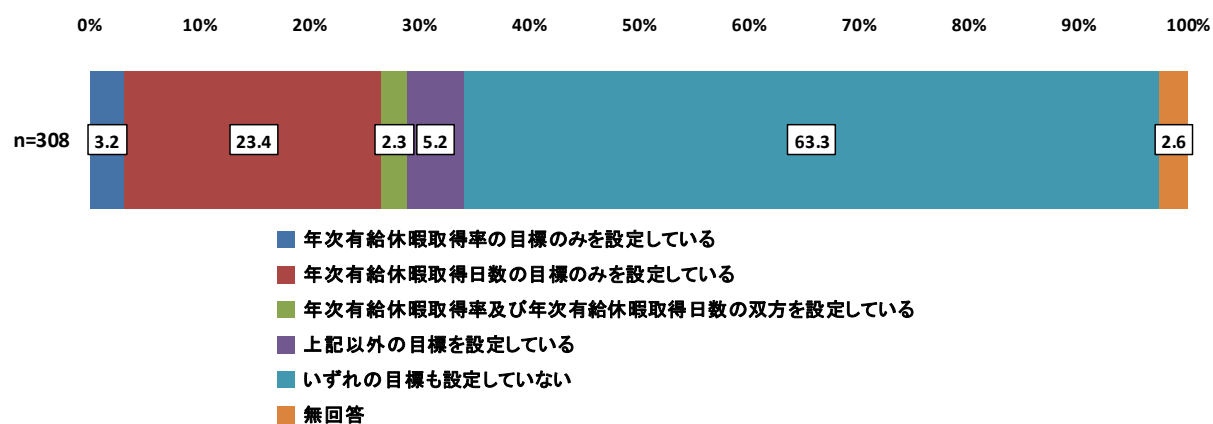
事業場における平成 29 年（または平成 29 年度）1 年間の年次有給休暇取得率の平均は 43.9%であった。取得率別にみると、「20%以上 40%未満」が 21.8%で最も多く、次いで「60%以上 80%未満」（19.8%）、「40%以上 60%未満」（19.2%）、「20%未満」（16.6%）、「80%以上」（6.8%）の順であった。

業種別にみると、「製造業」は取得率が約 5 割と全体に比べ取得率が高い。一方、「建設業」や「卸売・小売業」では取得率が「20%未満」と回答する割合が 20%台と全体平均よりも高く、取得率の平均も 30%台となっている。

従業員数別にみると、「9 人以下」の事業場では取得率の平均が 38.6%と全体に比べ低く、取得率が「20%未満」と回答した割合も全体に比べ高くなっている。

(12) 年次有給休暇取得率や年次有給休暇取得日数などの目標設定

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



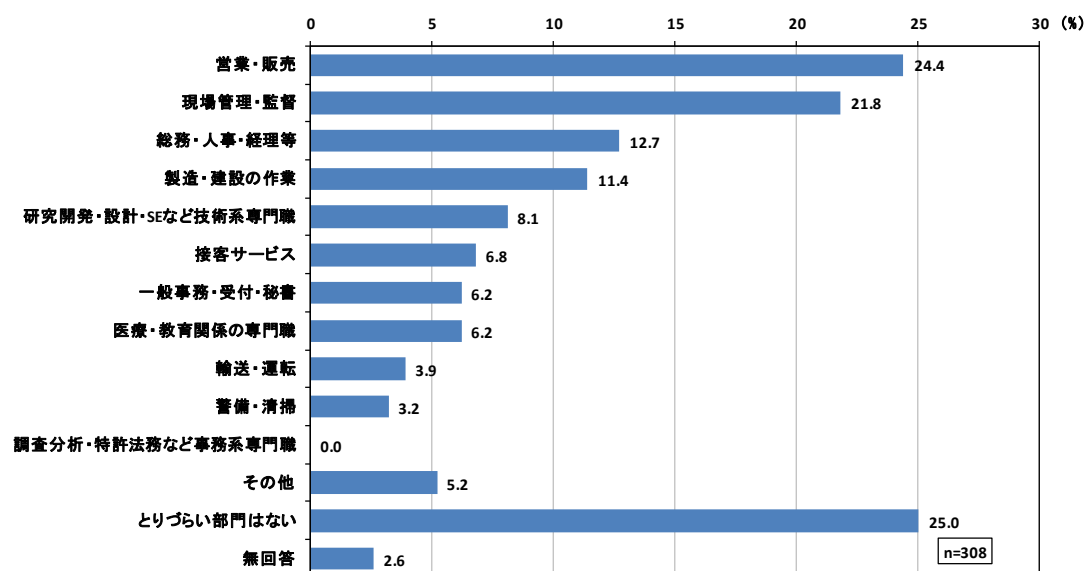
年次有給休暇取得率や年次有給休暇取得日数などの目標の設定については、「いずれの目標も設定していない」が63.3%と最も多くなっている。一方、設定している目標としては、「年次有給休暇取得日数の目標のみを設定している」が23.4%と最も多くなっている。「年次有給休暇取得率の目標のみを設定している」(3.2%)や「年次有給休暇取得率及び年次有給休暇取得日数の双方を設定している」(2.3%)は少なくなっている。

(13) 年次有給休暇がとりづらい部門

問 18. 貴事業場の職種の中で年次有給休暇がとりづらい部門についてお尋ねします。

あてはまるものを全てお選びください。

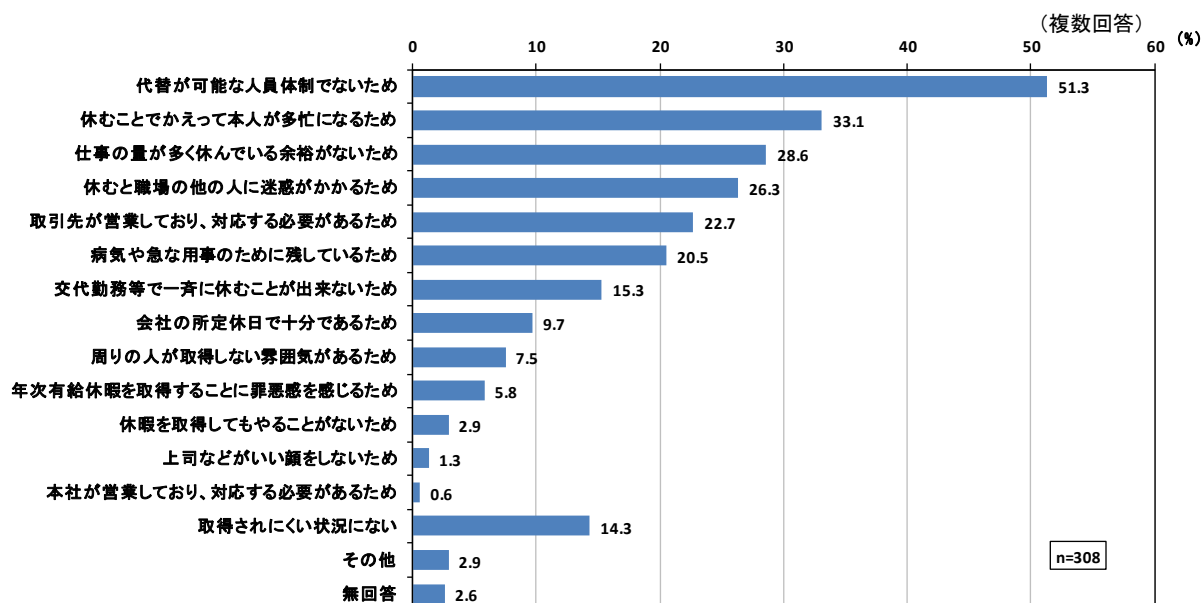
(複数回答)



事業場の職種の中で年次有給休暇がとりづらい部門（複数回答）としては、「営業・販売」が 24.4%と最も多くなっている。次いで「現場管理・監督」（21.8%）、「総務・人事・経理等」（12.7%）、「製造・建設の作業」（11.4%）となっている。一方で、「とりづらい部門はない」は 25.0%と、4 社に 1 社は部門に関わらず年次有給休暇が取得しやすいと判断している。

(14) 年次有給休暇が取得されにくい理由

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



(単位: %)

		代 替 が 可 能 な 人 員 体 制 で な い た め	め 本 人 が 多 忙 に な る た め	め 休 む こ と で か え っ て 本 人 が 多 忙 に な る た め	め 仕 事 の 量 が 多 く 休 ん で い る 余 裕 が な い た め	に 休 む と 職 場 の 他 の 人 に 迷 惑 が か か る た め	あ り 取 引 先 が 営 業 し て お り 、 対 応 す る 必 要 が あ る た め	め 病 気 や 急 な 用 事 に よ り に 残 り て い る た め	た 休 む こ と が 出 来 な い た め	交 代 勤 務 等 で 一 斉 に 休 む こ と が 出 来 な い た め	分 会 社 の 所 定 休 日 で 十 分 あ る た め	い 周 り の 人 が 取 得 し な い た め	感 ず く こ と に 罪 悪 感 を 感 ず く た め	年 次 有 給 休 暇 を 取 得 し て も や る こ と が な い た め	休 暇 を 取 得 し て も や る こ と が な い た め	し 上 司 な ど が い い 顔 を し な い た め	あ る た め 本 社 が 営 業 し て お り 、 対 応 す る 必 要 が あ る た め	に 取 得 さ れ な い た め	そ の 他	無 回 答
業 種 別	全体 (n=308)	51.3	33.1	28.6	26.3	22.7	20.5	15.3	9.7	7.5	5.8	2.9	1.3	0.6	14.3	2.9	2.6			
	建設業 (n=47)	51.1	29.8	31.9	27.7	40.4	19.1	6.4	10.6	4.3	6.4	2.1	2.1	0.0	2.1	2.1	0.0	2.1	4.3	
	製造業 (n=32)	46.9	31.3	28.1	31.3	18.8	9.4	6.3	6.3	9.4	3.1	3.1	3.1	3.1	28.1	3.1	0.0	28.1	3.1	0.0
	運輸・郵便業 (n=16)	62.5	6.3	12.5	18.8	25.0	12.5	37.5	12.5	6.3	0.0	12.5	0.0	0.0	6.3	6.3	6.3	6.3	6.3	
	卸売・小売業 (n=42)	59.5	42.9	23.8	26.2	28.6	31.0	19.0	14.3	0.0	2.4	2.4	0.0	0.0	7.1	2.4	2.4	7.1	2.4	2.4
	医療・福祉業 (n=32)	75.0	31.3	37.5	40.6	0.0	9.4	40.6	3.1	6.3	3.1	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0	3.1	6.3	0.0	3.1
	サービス業 (n=58)	43.1	36.2	20.7	17.2	15.5	25.9	15.5	12.1	12.1	12.1	1.7	1.7	0.0	17.2	5.2	0.0	17.2	5.2	0.0
	その他 (n=81)	43.2	34.6	34.6	25.9	24.7	22.2	7.4	8.6	9.9	6.2	3.7	1.2	1.2	22.2	2.5	3.7	22.2	2.5	3.7
従 業 員 数 別	9人以下 (n=37)	56.8	29.7	21.6	13.5	32.4	21.6	2.7	10.8	2.7	13.5	0.0	2.7	2.7	10.8	2.7	10.8	10.8	2.7	10.8
	10～29人 (n=85)	48.2	32.9	28.2	28.2	22.4	22.4	10.6	9.4	5.9	5.9	2.4	1.2	0.0	16.5	1.2	1.2	16.5	1.2	1.2
	30～49人 (n=41)	53.7	41.5	26.8	29.3	29.3	22.0	9.8	14.6	4.9	7.3	4.9	2.4	0.0	7.3	4.9	0.0	7.3	4.9	0.0
	50～99人 (n=61)	44.3	26.2	27.9	19.7	13.1	19.7	18.0	11.5	8.2	4.9	4.9	1.6	0.0	19.7	3.3	1.6	19.7	3.3	1.6
	100～199人 (n=37)	64.9	29.7	21.6	32.4	21.6	13.5	32.4	2.7	5.4	0.0	0.0	0.0	0.0	5.4	2.7	5.4	5.4	2.7	5.4
	200人以上 (n=40)	50.0	42.5	47.5	32.5	25.0	20.0	22.5	7.5	17.5	5.0	2.5	0.0	0.0	17.5	5.0	0.0	17.5	5.0	0.0

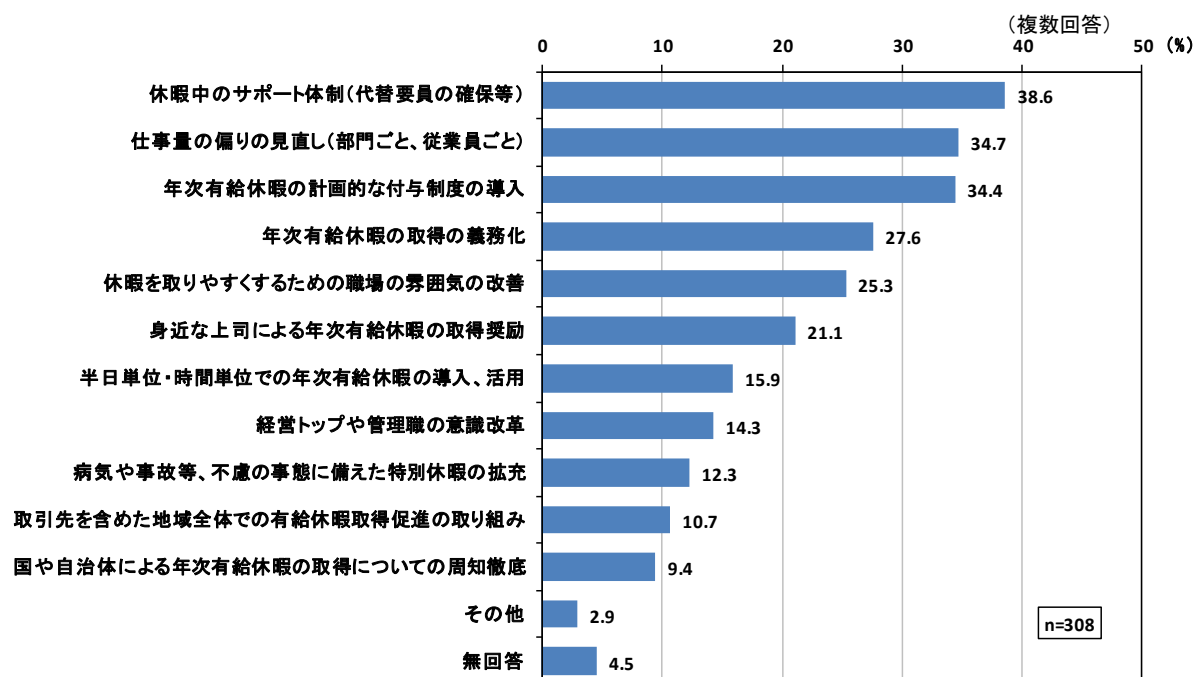
年次有給休暇が取得されにくい理由（複数回答）としては、「代替が可能な人員体制でないため」が 51.3%と最も多くなっている。次いで「休んでもかえって本人が多忙になるため」(33.1%)、「仕事の量が多く休んでいる余裕がないため」(28.6%)、「休むと職場の他の人に迷惑がかかるため」(26.3%)となっている。

業種別にみると、「医療・福祉業」「運輸・郵便業」「卸売・小売業」では人員体制の不足を、「建設業」では取引先への対応を、年次有給休暇が取得されにくい理由としてあげている。また、「卸売・小売業」では休むことでかえって本人が多忙になること、「医療・福祉業」では他の従業員への負担や一斉の休暇取得の難しさを理由とする回答が多かった。

従業員数別にみると、「100～199人」の事業場で人員体制の不足が6割超と高くなっており、全体の従業員数が多い事業場でも、部署毎の人員が足りていないなどの理由から休暇取得が難しいと考えていることがうかがえる。

(15) 年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要なこと

問 20. 貴事業場で年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要と考えることは何ですか。あてはまるものを全てお選びください。



年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要と考えること（複数回答）としては、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（38.6%）が最も多く、次いで、「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」（34.7%）、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」（34.4%）、「年次有給休暇の取得の義務化」（27.6%）、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（25.3%）、「身近な上司による年次有給休暇の取得奨励」（21.1%）となっている。

(16) 年次有給休暇の取得促進のため、事業場として実施していること

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

【計画的な取得推進】

- 休暇取得計画表を貼っている。
- 計画的な連続休暇取得制度。
- 計画的付与制度の導入（一斉2日、個人的に1日）。
- 計画的付与年2日今年度より実施。年間5日以上取得の実施。半日単位、時間単位での取得。
- 計画年休制度の導入。

- 四半期ごとに3日以上の取得計画を各所属に作成し、共有することで計画的な取得を促進している。
- 事業の関係上、繁閑の差が激しいため、閑散期に当たる11月～3月にかけて年休の取得を勧奨している。
- 取得予定を計画し、毎月全従業員の目に訴えるため、電子掲示板に通知している。また、ポスターにも年間計画を記入し、同僚に分かるようにしている。
- 従業員が年間4日の年次休暇を年始めに申請し、必ず取得できるようにしている。
- 土曜日の出勤日に交替で有休を取得している。
- 年間スケジュールを業務別で計画取得しやすいように対応している。
- 年間計画を壁新聞にし、各自がどのような状態にあるかをチェックしている。
- 年次有給休暇の計画的な取得。記念日休暇等。
- 年次有給休暇の計画的付与制度(年間5日間)の導入。年休取得率の管理。
- 半期ごとに各自の有給休暇の消化リストを作成し、取得を促す。期の初めに各自の取得日数の目標を提示する。
- 年次有給休暇計画的付与制度の導入により、付与日数を3日に拡大。前年度は2日。プラチナホリデー(長期休暇)制度を導入し、計画年休3日とリフレッシュ休日(現業3日管理2日)及び公休日を一括して付与し、9連休以上となる取得日を指定する。

【記念日休暇や取得奨励日の設定】

- 12月～2月中各自で休めるよう指導している。
- 5日／年は取得するようにしている。
- 5日以上の取得促進、上司自らが有休取得。
- GW等での取得呼びかけ。
- ゴールデンウィーク、夏季休暇(7～9月)の時期に年次有給休暇の取得を呼びかけている。
- バースデイ休暇、リフレッシュ休暇等、有給休暇に名前をつけて取得を促進している。
- リフレッシュ休暇年5回。バースデイ休暇。計画有休年5日まで付与。時間単位の有休。
- 閑散期(4月～6月)の積極的な休暇取得の声かけ
- 計画的付与制度の導入までには至りませんが、盆休みとして一斉に1日ですが有休取得にて休暇にしました。
- 工場カレンダーに年休推奨日を記載した。誕生月の年休取得を促進した。年休取得が少ない部署はおおよその個人年休カレンダーを作成し、年休取得を奨励した。
- 今年度よりホリデープレミアムを導入し、支給要件(有給休暇50%取得)を達成した部内に賞与で一時金を支給する。
- 全社員が年間カレンダーで予定を組みリフレッシュ休暇(公休4日有休5日)として連

続 9 日間の休暇を取得している。3 年間実施済み。

- 誕生日休暇の実施。
- 誕生日等の記念日に有休を取得するよう従業員に呼びかけています。
- 年に 10 日ほどある土曜日出勤を有休取得奨励日としている。GW、年末年始等はカレンダーの並びで見て考える。
- 年に 1 度以上、連続 5 日以上 of 休暇を取得するよう推奨しています。
- 半日休暇の取得推奨。年末年始休暇取得の推奨。
- 盆、正月、5 月連休時の育休取得。
- 盆前後の取得の推進。
- 連休制度を導入し、その中で年 6 日は必ず取得できるようにしている。
- 連続で取得しない方（長期休暇の必要としないか方）については月に一度取得するように促している。
- 連続休暇取得制度。5 連続（原則）取得の義務化。2 連続、3 連続での分割取得制度も認める。
- 全社員への有給休暇取得推進の徹底。休日と合わせた有給休暇取得によるリフレッシュ休暇の推進。
- 閑散期に有給休暇を割り当て。
- 有休消化日会社休業日の設定。

【所属長、上司による働きかけ】

- 各事業場上長へ休暇取得促進に向けた依頼を時期を捉え実施。
- 各部署での朝礼、終礼時などを利用して計画的な休暇取得を奨励している。
- 上司などがいい顔をしないようなことのないよう注意を払っている。
- 声かけ運動。
- 年度当初に各職場の長に周知。
- 社長自ら従業員に取得をどんどんしていいと発信してくれている。採用時等に有休促進している旨を伝えている。
- 朝礼等で全従業員への周知。

【社員からの申請に応じる】

- 個人ごとの取得目標の設定。
- 事前に休暇日を指定してもらっている。
- 事前申請により、休暇日を決定している。
- 自由に取るように伝えている。
- 取得促進は特に実施してないが、各人から申し出があれば応じている。
- 毎月全社員に有給休暇の取得申請書を社長宛提出させて管理している。

【労使一体での取り組み】

- 時短推進委員会において、全社員の取得状況をモニタリングし、経営層とも連携している。また、部署ごとに取得計画を立て、休みやすくなるように推進している。
- 付与日数の70%使用を社員への目標として伝えている。
- 有給休暇の取得日数が低い方のリストアップ。取得の促進指導。
- 5月と11月にWLB推進週間を設け、労使で業務効率化やWLBの実現に向け取り組んでいる。
- 安全衛生委員会で取得状況の悪い部門、担当を明確にして上司へ連絡する。

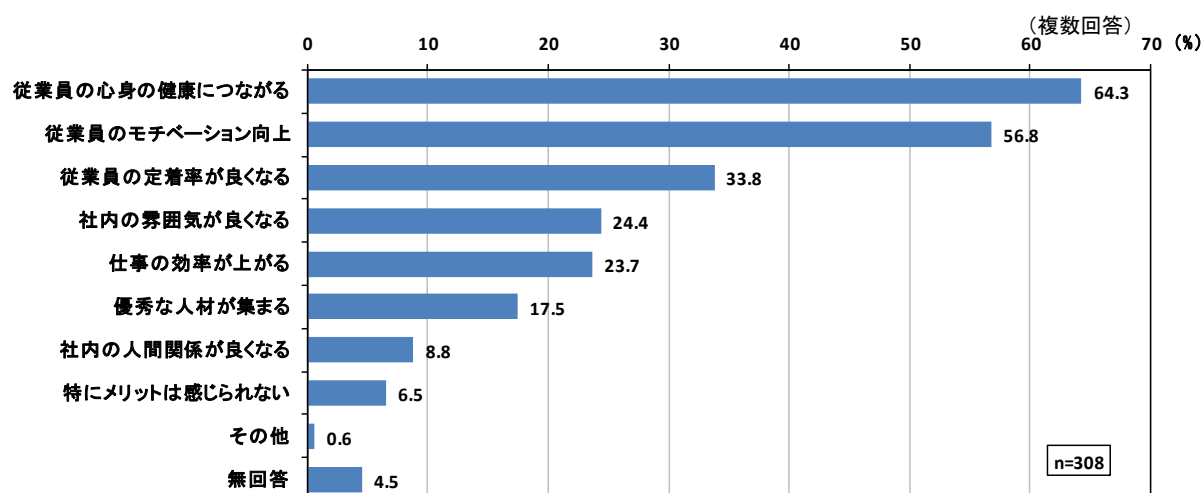
【その他】

- 「おおい働き方改革」実施推進モデル企業として取り組みを行っています。
- 完全週休2日制の推進。
- 月1休暇の取得を推進。
- 建設業では取得などあり得ない。デスクワークの人ならできるでしょうが。もっと考えて提案してほしいものです。
- 交代勤務のため要員の確保と意識改革。
- 今年度より半日単位での年次有給休暇取得日数を増やした。2日分4回→6日分12回
- 時間単位での活用。その日でも体制によって活用。本人申請。
- 時間単位での有給休暇の取得。
- 時間単位有休制度の導入。
- 取りづらい雰囲気はなくしたいです。
- 取得しにくい状況ではない。
- 土日と併せて3連休になるように取り組んでいる。
- 年5日分までの時間単位 $1/4 = 2:30$ での取得。
- 半日、時間単位の休暇を採用している。通院、育児のための時間は別枠にしている。
- 半日単位での年次有給休暇の導入。
- 半日単位時間単位で取得。
- 弊社は人材派遣会社のため多種多様の業種へ派遣社員を送り管理しております。有給休暇の取得推進等、管理指導するのはそう容易ではなく地域社会全体の意識改革を求めたいと考えます。
- 毎月全社員の取得状況を各拠点責任者以上の役職者で共有している。
- 来年以降は取得日数を決めて、一人当たり何日以上取得するようなやり方で促進していきたい。
- 来年度より計画付与導入予定。

(17) 年次有給休暇の積極的な取得のメリット

①取得のメリット

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



年次有給休暇を従業員が積極的に取得することでの事業場のメリット（複数回答）としては、「従業員の心身の健康につながる」（64.3%）と「従業員のモチベーション向上」（56.8%）の2つが特に多くなっている。次いで「従業員の定着率が良くなる」（33.8%）、「社内の雰囲気が良くなる」（24.4%）、「仕事の効率が上がる」（23.7%）となっている。

②メリットが感じられない理由

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

- 1年間の勤務日数が年 220 日～224 日間くらいなので、これ以上休暇が増えると仕事が遅れてくる。
- 会社規定の年休以外で、社員が単独で休暇を取得することに対してのメリットはないものと思うが、取得できない状況は作っていない。
- 休む人、休める人は有給休暇の残数がなくてもばんばん休んでいます。それができる人、周囲を気にしない人はいいいですが、周囲を気にして休まない人との意識の差が大きく、職場内に軋轢が生じている。
- 個人の意志で取得すべきでは。取りたいときに。
- 取得して効果が上がっているとは思えない。
- 職員が当たり前と思っている。
- 職場を休んでも特別に給与を差し引くことはしないため。
- 積極的ではなく、必要に応じて取得すれば良い。積極的が仕事の効率や人間関係に繋

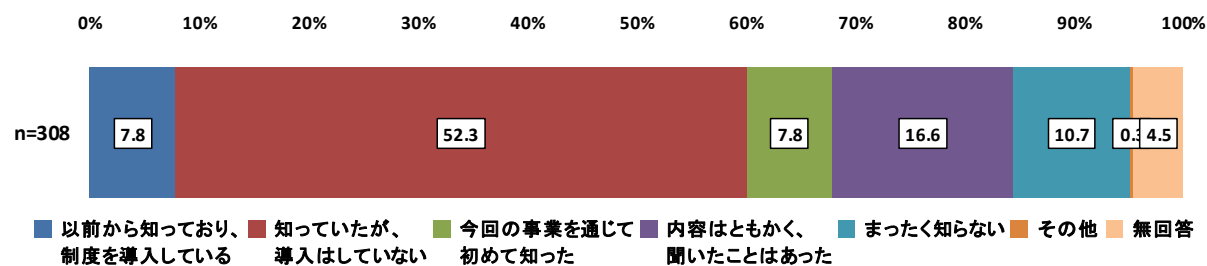
がるとは思えない。

- 当社のような中小零細企業においては最低限の人員にて営業を行っているため、代務を管理職及び経営者が行っており、負担が多大にかかるため。現時点でも比較的取得しやすい雰囲気であるため。
- 売上不足等により社員の給与等に影響が出る。
- 有給休暇は個人の問題であり、事業場は関係ないから。
- 有給休暇取得する中で積極的な者とそうでない者に分かれ、ばらつきが出てくる。消極的な者に負担がかかってくる傾向が見られる。

(18) 年次有給休暇の「計画的付与制度」について

①認知状況

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



(単位：%)

	制度以前から導入しており、	し知っていたが、導入は	め今回の事業を通じて初	た内容はともかく、聞いた	ままったく知らない	その他	無回答
全体 (n=308)	7.8	52.3	7.8	16.6	10.7	0.3	4.5
業種別							
建設業 (n=47)	2.1	55.3	4.3	12.8	10.6	0.0	14.9
製造業 (n=32)	12.5	43.8	9.4	21.9	9.4	0.0	3.1
運輸・郵便業 (n=16)	6.3	56.3	6.3	12.5	18.8	0.0	0.0
卸売・小売業 (n=42)	9.5	40.5	9.5	26.2	9.5	0.0	4.8
医療・福祉業 (n=32)	6.3	59.4	3.1	18.8	9.4	0.0	3.1
サービス業 (n=58)	8.6	50.0	13.8	17.2	8.6	0.0	1.7
その他 (n=81)	8.6	58.0	6.2	11.1	12.3	1.2	2.5
従業員数別							
9人以下 (n=37)	0.0	51.4	10.8	16.2	16.2	0.0	5.4
10～29人 (n=85)	7.1	42.4	5.9	20.0	15.3	0.0	9.4
30～49人 (n=41)	2.4	53.7	14.6	14.6	12.2	0.0	2.4
50～99人 (n=61)	4.9	54.1	8.2	19.7	9.8	0.0	3.3
100～199人 (n=37)	10.8	62.2	8.1	13.5	2.7	2.7	0.0
200人以上 (n=40)	22.5	62.5	2.5	7.5	5.0	0.0	0.0

…全体より5ポイント以上プラス

年次有給休暇の「計画的付与制度」の認知状況をみると、「以前から知っており、制度を導入している」が 7.8%、「知っていたが、導入はしていない」が 52.3%、「今回の事業を通じて初めて知った」が 7.8%、「内容はともかく、聞いたことはあった」が 16.6%、「まったく知らない」が 10.7%となっている。

業種別でみると、制度の導入割合は「製造業」が他の業種に比べ最も高くなっている。一方、「運輸・郵便業」では「まったく知らない」が2割近くと、他の業種に比べ制度が知られていない。

従業員数別でみると、従業員数の多い事業場ほど導入割合が高くなっており、小規模の事業場では「まったく知らない」と回答する割合が高く、制度が浸透していないことがうかがえる。

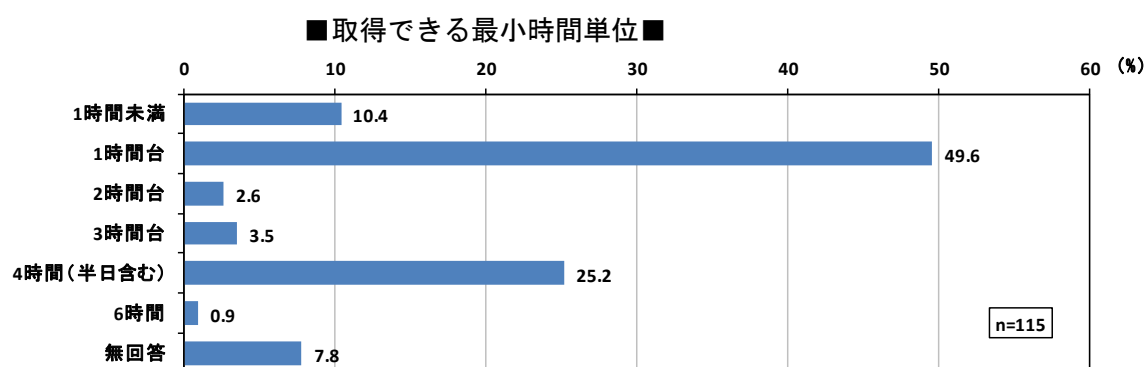
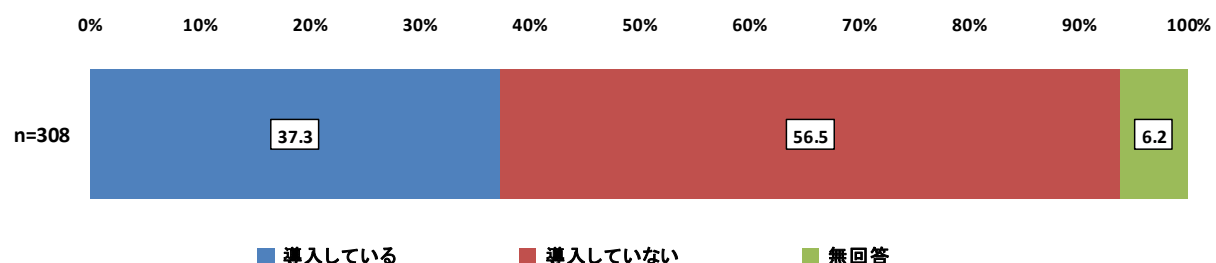
②導入内容

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

- 4 月に年間休日 108 に組み込む。
- 5 日間付与している。
- 8 月のお盆に合わせ 1 日（年によっては 2 日）を付与している。交代勤務者を除く。
- グループに分けて年間計画で休暇指定日（土曜日）を複数日指定している。
- ゴールデンウィーク等に付けて長期休暇を取っている。
- リフレッシュ休暇制度。全社員に対して期末に次期分の取得希望月を申請してもらい、連続して 5 日間の有給休暇を必ず取得してもらう制度を導入しています。
- 休日配置にて設定。
- 計画年休として年間 5 日リフレッシュ休暇 3 日、誕生日休暇 1 日、メモリアル 2 日。
- 今年度より年 2 日を設定（5～6 月に 1 日、10～11 月に 1 日）。
- 事業所一斉で 2 日、個人別で 1 日付与。
- 所定の期間(5 か月間)に 5 日間の有給休暇を取得。取得日は事前に労働者が指定。
- 正社員について年間所定労働を作成する時に 7 日の有休を入れ込む。
- 年間カレンダーを決定する際に計画付与日を定めている。
- 年間でのスケジュール化。
- 年間に 10 連休と 6 連休を取得でき、うち 6 日は有休としている。
- 年間休日、年休充当日を設けている。
- 年度初めに有休取得日を登録。
- 本人申告により年 5 日の消化を保障している。

(19) 時間単位の年次有給休暇の導入

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

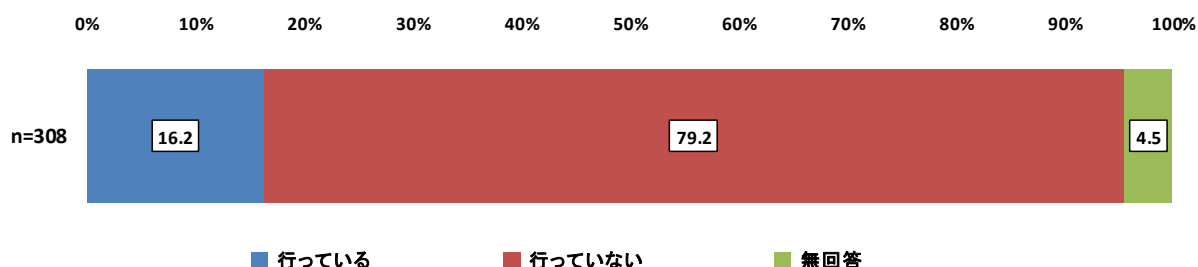


時間単位の年次有給休暇の導入状況を見ると、「導入している」は37.3%となっている。

時間単位の年次有給休暇を導入している事業場について、取得できる最小単位の時間をみると、「1時間台」が49.6%と、ほぼ半数を占めている。次いで「4時間（半日含む）」が25.2%となっている。

(20) 誕生日や結婚記念日等の記念日休暇

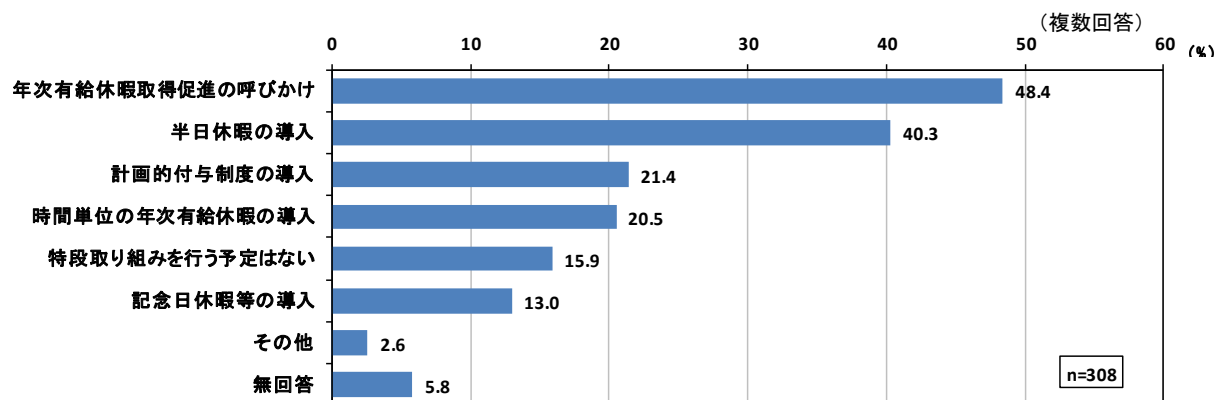
問 27. 貴事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日に休暇をあてるような取り組みを行っていますか。あてはまるものを一つお選びください。



誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取り組みについてみると、「行っている」は16.2%となっている。

(21) 来年度以降の年次有給休暇の取得促進について

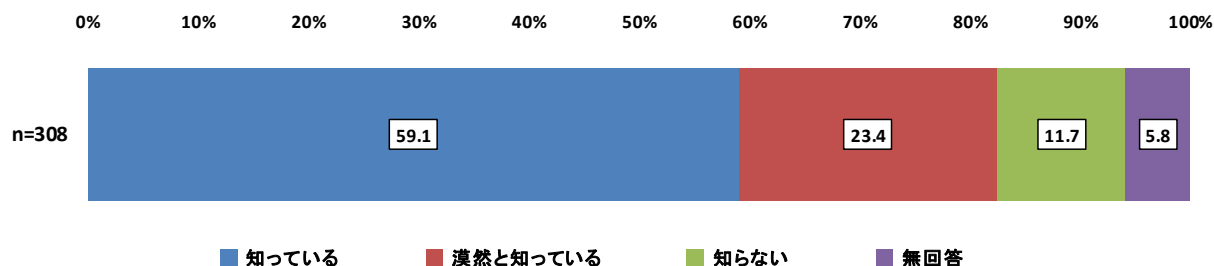
問 28. 来年度以降の年次有給休暇の取得促進について、すでに実施しているものも含め、貴事業場で取り組みを予定しているものはありますか。あてはまるものを全てお選びください。



来年度以降の年次有給休暇の取得促進についての取り組み（複数回答）についてみると、「年次有給休暇取得促進の呼びかけ」（48.4%）と「半日休暇の導入」（40.3%）の 2 つが多くなっている。

(22) 労働基準法の改正について

問 29. 今般、労働基準法が改正され、平成 31 年 4 月より、使用者は、年 10 日以上、年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日間について、時季を指定して年次有給休暇を与えることが必要となります。このことをご存知でしたか。あてはまるものを一つお選びください。

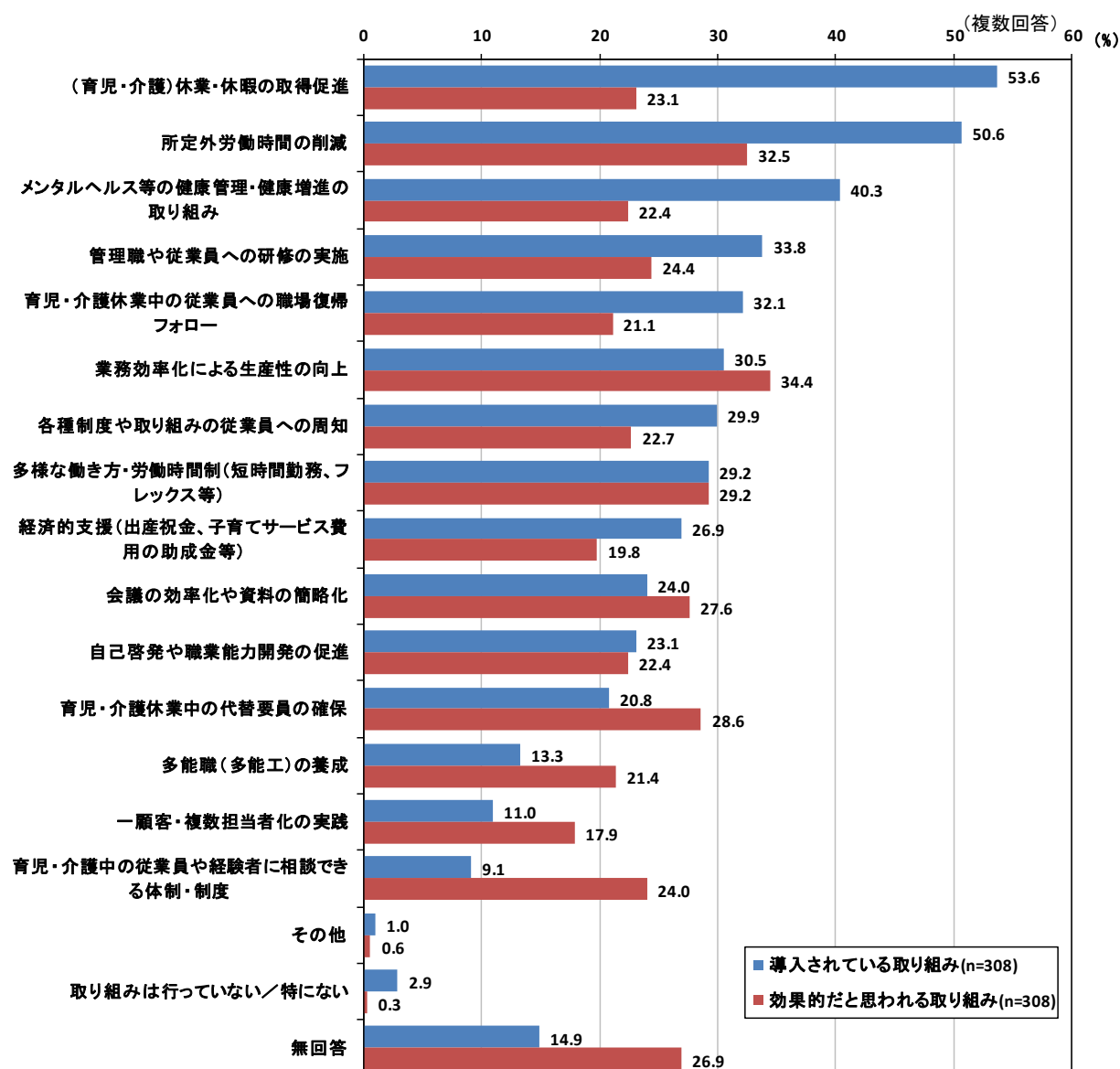


今般、労働基準法が改正され、平成 31 年 4 月より、使用者は、年 10 日以上、年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日間について、時季を指定して年次有給休暇を与えることが必要なことについて、「知っている」が 59.1%、「漠然と知っている」が 23.4%、「知らない」が 11.7%となっている。

(23) ワーク・ライフ・バランスの推進について

問 30. 以下はワーク・ライフ・バランスを推進するための取り組み例です。

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



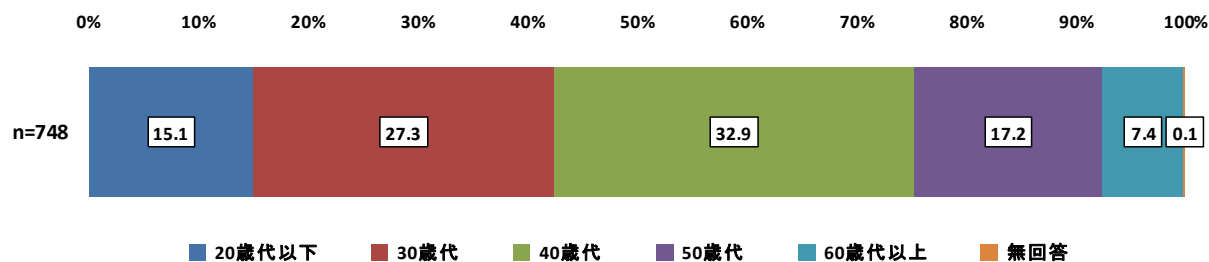
ワーク・ライフ・バランスを推進するため、事業場で導入されている取り組み（複数回答）としては、「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」（53.6%）と「所定外労働時間の削減」（50.6%）が50%を超えている。次いで「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取り組み」（40.3%）、「管理職や従業員への研修の実施」（33.8%）、「育児・介護休業中の従業員への職場復帰フォロー」（32.1%）となっている。

効果的だと思われる取り組み（複数回答）としては、「業務効率化による生産性の向上」（34.4%）と「所定外労働時間の削減」（32.5%）の2つが30%を超えている。

3. 従業員アンケート結果

(1) 年齢

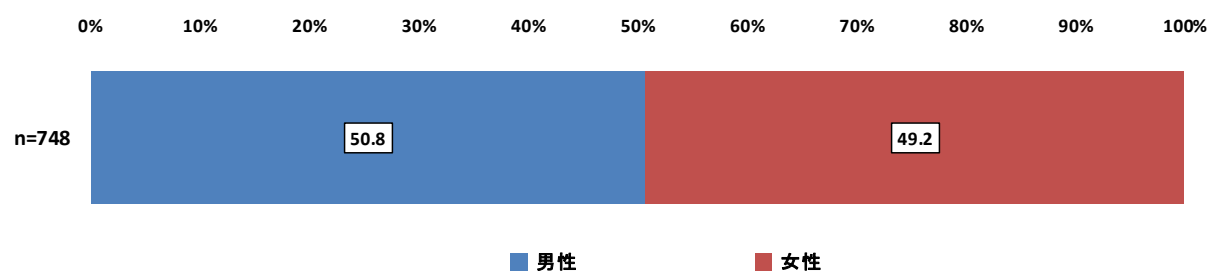
問 1. あなたの年齢について、あてはまるものを一つお選びください。



回答者の年齢をみると、「20 歳代以下」が 15.1%、「30 歳代」が 27.3%、「40 歳代」が 32.9%、「50 歳代」が 17.2%、「60 歳代以上」が 7.4%となっている。

(2) 性別

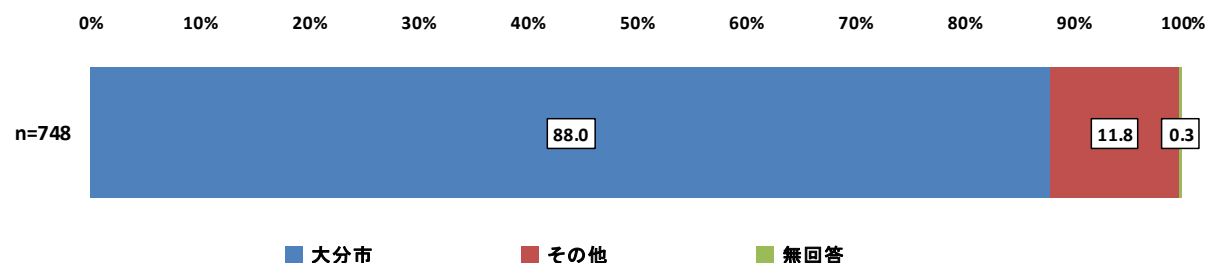
問 2. あなたの性別について、あてはまるものを一つお選びください。



性別をみると、「男性」が 50.8%、「女性」が 49.2%となっている。

(3) 居住地

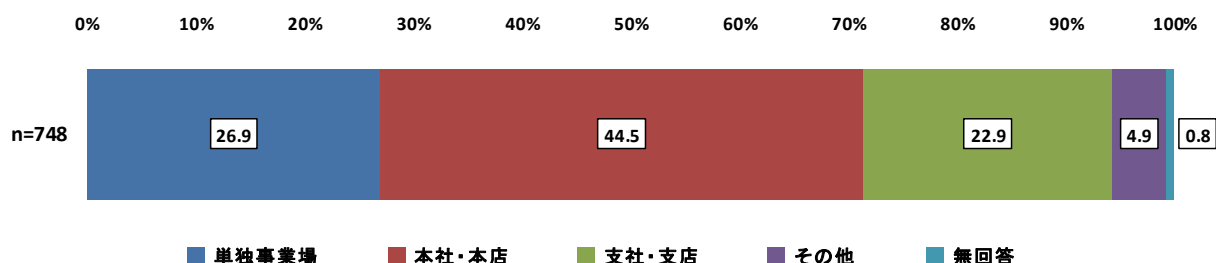
問 3. あなたのお住まいについて、あてはまるものを一つお選びください。



居住地をみると、「大分市」が 88.0%「その他」が 11.8%となっている。

(4) 事業場の形態

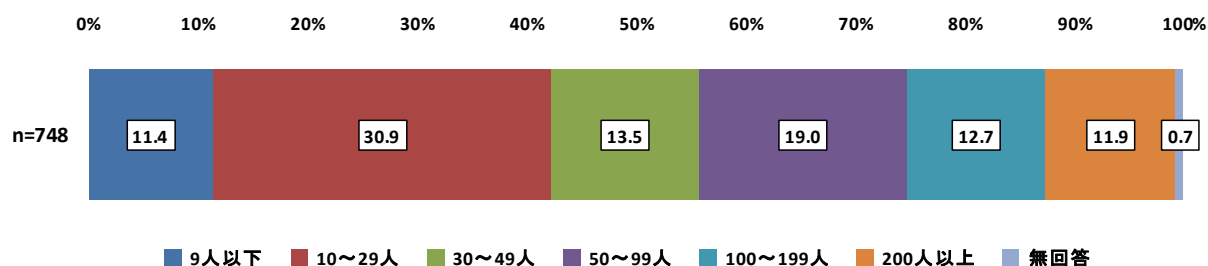
問 4. お勤めしている事業場の形態（本/支店別）について、あてはまるものを一つお選びください。



勤務している事業場の形態（本/支店別）をみると、「単独事業場」が 26.9%、「本社・本店」が 44.5%、「支社・支店」が 22.9%、「その他」が 4.9%となっている。

(5) 従業員数

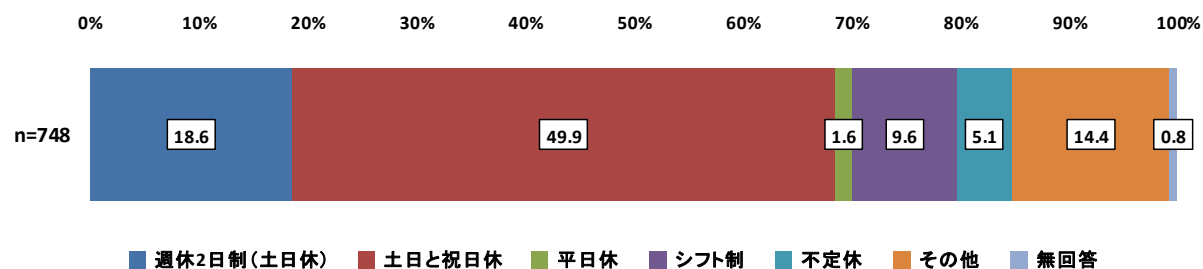
問 5. お勤めしている事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）について、あてはまるものを一つお選びください。



勤務している事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）をみると、「9人以下」が 11.4%、「10～29人」が 30.9%、「30～49人」が 13.5%、「50～99人」が 19.0%、「100～199人」が 12.7%、「200人以上」が 11.9%となっている。

(6) 休みの形態

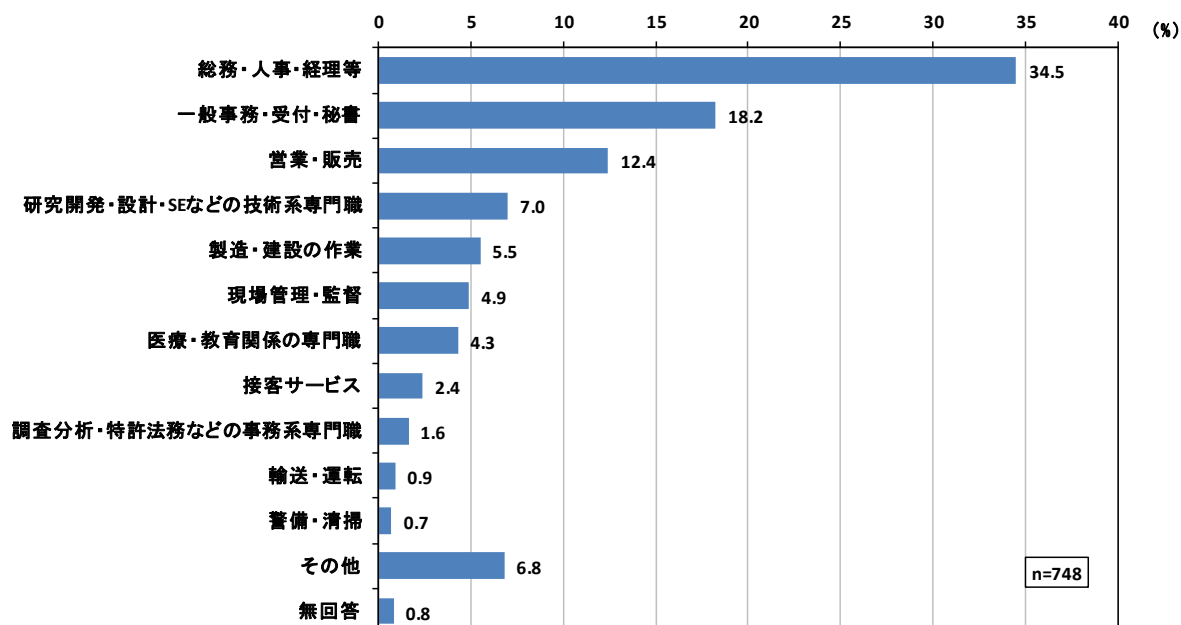
問 6. お勤めしている事業場の休みの形態について、あてはまるものを一つお選びください。



勤務している事業場の休みの形態をみると、「土日と祝日休」が 49.9%と最も多くなっている。次いで「週休2日制（土日休）」が 18.6%となっている。

(7) 仕事内容

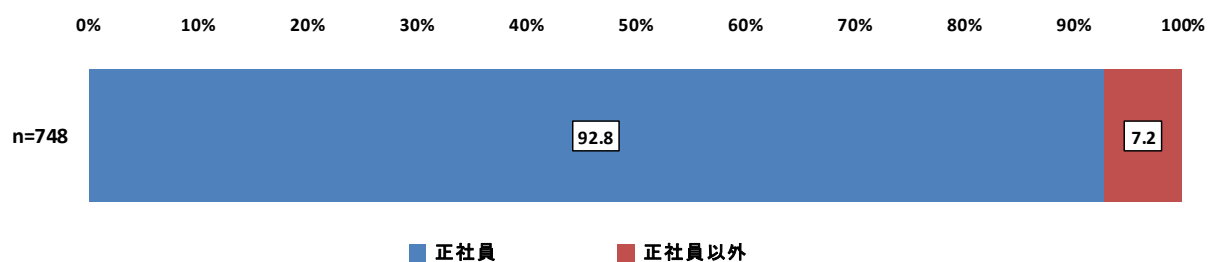
問 7. あなたの仕事内容について、あてはまるものを一つお選びください。



仕事内容をみると、「総務・人事・経理等」が 34.5%と最も多くなっている。次いで「一般事務・受付・秘書」(18.2%)、「営業・販売」(12.4%)となっている。

(8) 雇用形態

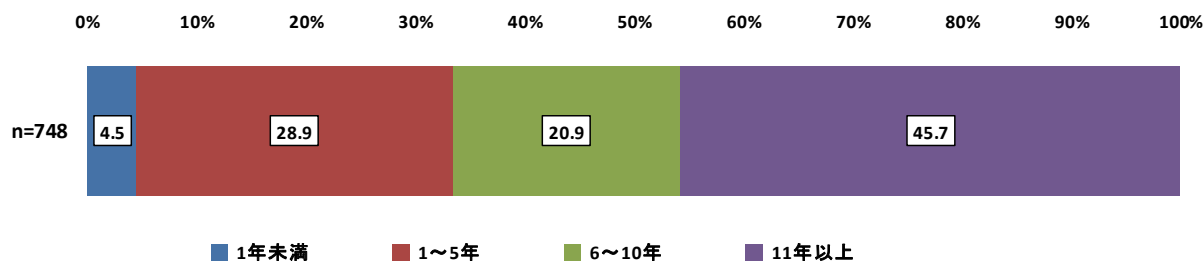
問 8. あなたの雇用形態について、あてはまるものを一つお選びください。



雇用形態をみると、「正社員」が 92.8%、「正社員以外」が 7.2%となっている。

(9) 勤続年数

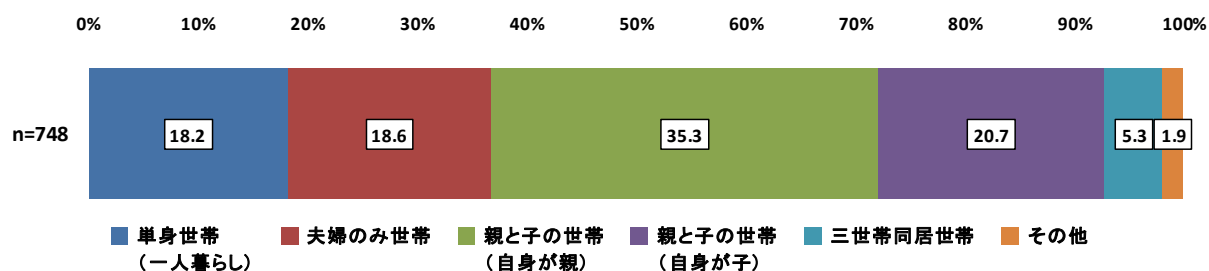
問 9. 現在のお勤め先での勤続年数は何年ですか。あてはまるものを一つお選びください。



現在の勤務先での勤続年数をみると、「1 年未満」が 4.5%、「1～5 年」が 28.9%、「6～10 年」が 20.9%、「11 年以上」が 45.7%となっている。

(10) 世帯の状況

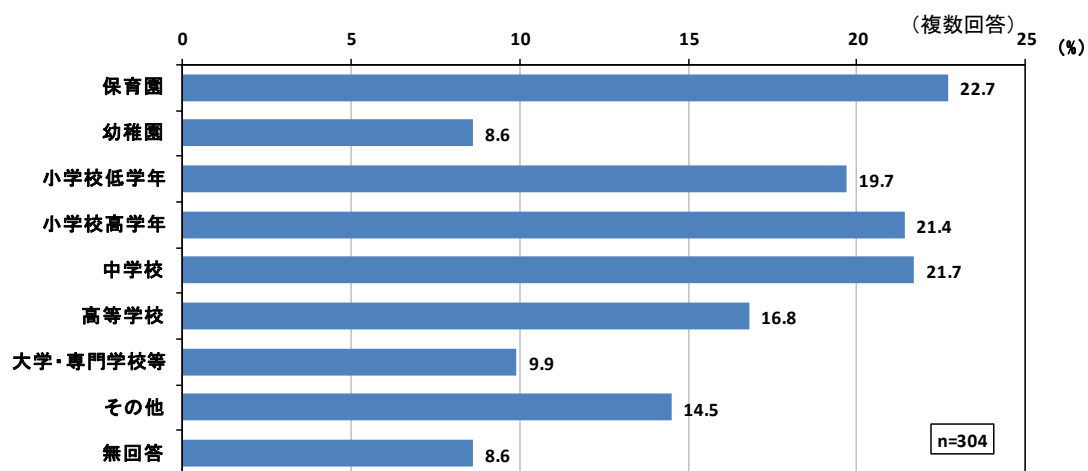
問 10. あなたの世帯の状況についてお尋ねします。あてはまるものを一つお選びください。



世帯の状況をみると、「単身世帯 (一人暮らし)」が 18.2%、「夫婦のみ世帯」が 18.6%、「親と子の世帯 (自身が親)」が 35.3%、「親と子の世帯 (自身が子)」が 20.7%、「三世帯同居世帯」が 5.3%となっている。

(11) 通学している学校

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

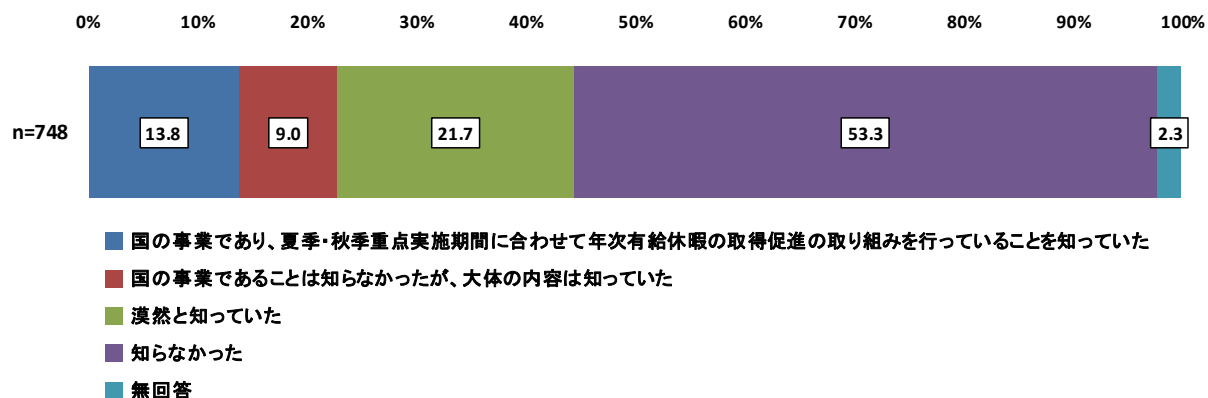


子どもがいる者について、その子どもが通学している学校等（複数回答）を尋ねたところ、「保育園」（22.7%）が最も多く、次いで「中学校」（21.7%）、「小学校高学年」（21.4%）、「小学校低学年」（19.7%）、「高等学校」（16.8%）となっている。

(12) 年次有給休暇取得促進の取り組みについて

① 認知状況

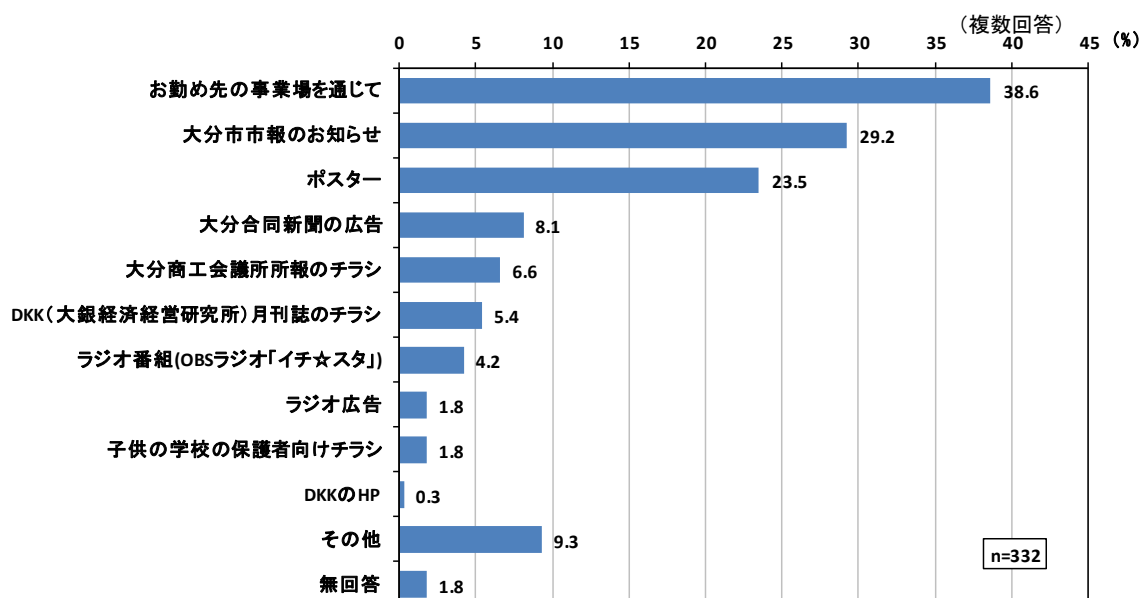
問 12. 大分市において「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、「夏季重点実施期間（8月）」や「秋季重点実施期間（10月・11月）」に年次有給休暇取得促進の取り組みが行われていることを御存知でしたか。あてはまるものを一つお選びください。



大分市における「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、「夏季・秋季重点実施期間（8月、10月・11月）」に年次有給休暇取得促進の取り組みが実施されたことの認知状況をみると、「知らなかった」が 53.3%と半数強を占めており、「国の事業であり、夏季・秋季重点実施期間に合わせて年次有給休暇の取得促進を行っていることを知っていた」が 13.8%、「国の事業であることは知らなかったが、大体的内容は知っていた」が 9.0%、「漠然と知っていた」が 21.7%となっている。

②認知経路

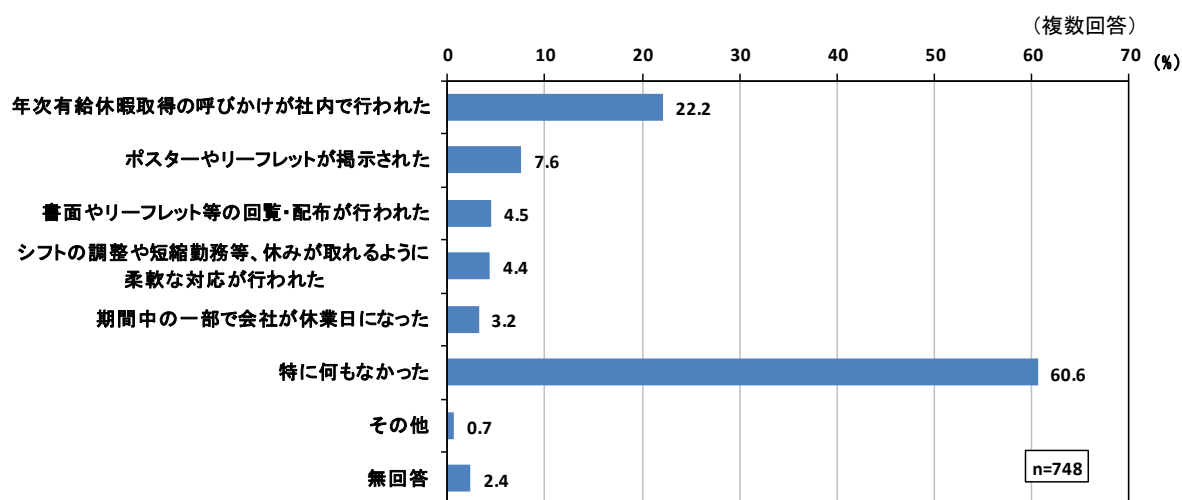
問 13. 問 12 で 1～3 とお答えいただいた方にお尋ねします。どのような方法でお知りになりましたか。あてはまるものを全てお選びください。



「国の事業であり、夏季・秋季重点実施期間に合わせて年次有給休暇の取得促進を行っていることを知っていた」、「国の事業であることは知らなかったが、大体の内容は知っていた」、「漠然と知っていた」のいずれかに回答した者について、事業の認知経路（複数回答）を尋ねたところ、「お勤め先の事業場を通じて」が 38.6%と最も多く、次いで「大分市市報のお知らせ」（29.2%）、「ポスター」（23.5%）が多くなっている。

(13) 年次有給休暇取得を促す働きかけ

問 14. お勤めの事業場では、夏季・秋季重点実施期間（8 月、10 月・11 月）に関連して、本事業の周知広報を行うなど、年次有給休暇取得を促す働きかけはありましたか。あてはまるものを全てお選びください。

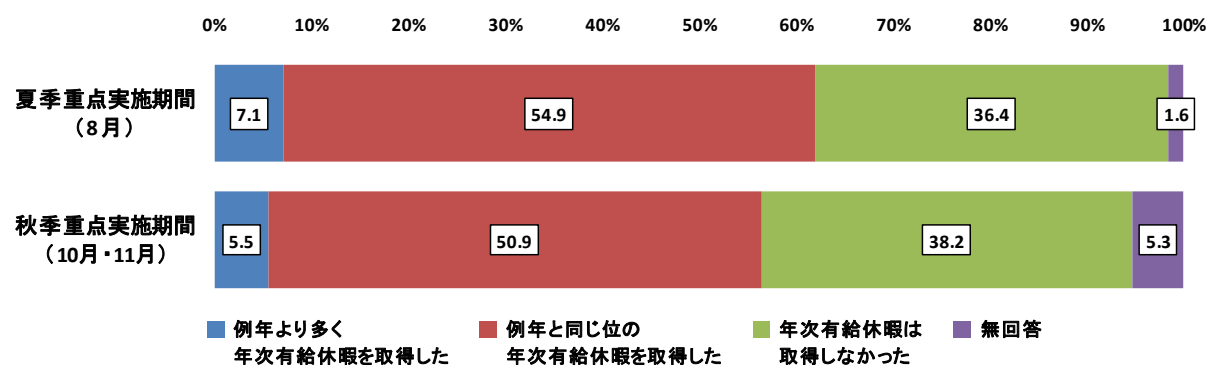


勤務先における年次有給休暇取得を促す働きかけとしては、「特に何もなかった」が 60.6%と最も多くなっている。実施された働きかけ（複数回答）では、「年次有給休暇取得の呼びかけが社内で行われた」が 22.2%と最も多くなっている。

(14) 夏季・秋季重点実施期間（8 月、10 月・11 月）中の休暇取得状況

①取得状況

問 15. 夏季・秋季重点実施期間（8 月、10 月・11 月）中の休暇取得状況についてお尋ねします。それぞれの期間であてはまるものを一つお選びください。※秋季重点実施期間（10 月・11 月）は期間中の 10 月の休暇取得状況をお答えください。

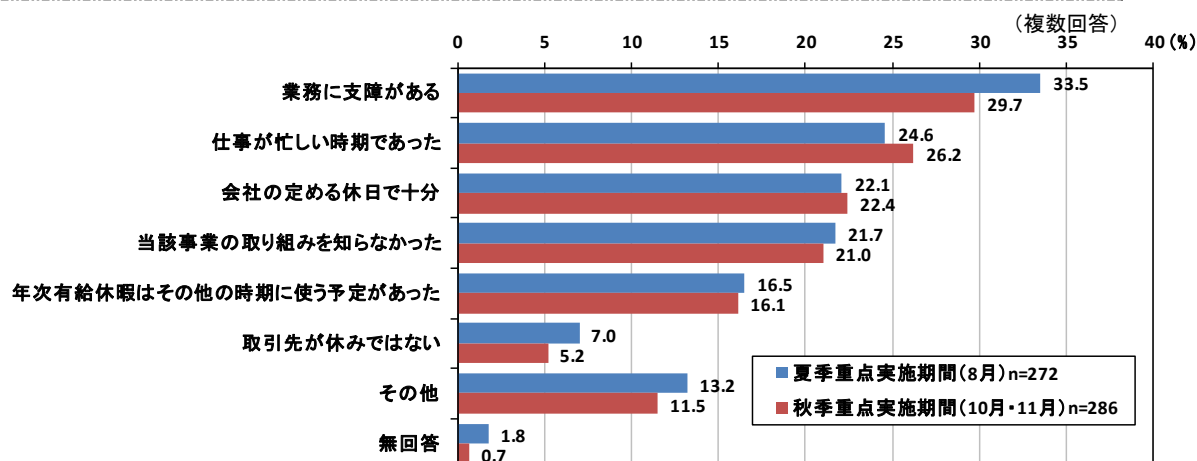


夏季重点実施期間（8 月）中の休暇取得状況についてみると、「例年より多く年次有給休暇を取得した」は 7.1%、「例年と同じ位の年次有給休暇を取得した」が 54.9%と最も多く、「年次有給休暇は取得しなかった」が 36.4%となっている。

秋季重点実施期間（10 月・11 月）中の 10 月の休暇取得状況についてみると、「例年より多く年次有給休暇を取得した」は 5.5%、「例年と同じ位の年次有給休暇を取得した」が 50.9%と最も多く、「年次有給休暇は取得しなかった」が 38.2%となっている。

②取得しなかった理由

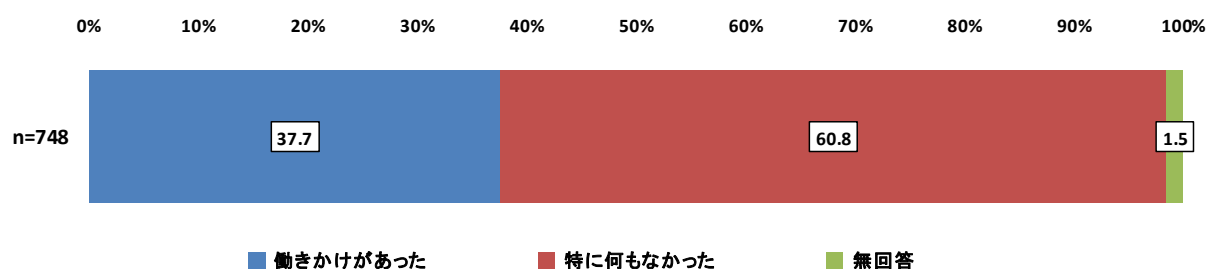
問 16. 問 15 で「3. 年次有給休暇は取得しなかった」とお答えいただいた方にお尋ねします。年次有給休暇を取得しなかった理由について、それぞれの期間であてはまるものを全てお選びください。



夏季・秋季重点実施期間（8月、10月・11月）に年次有給休暇を取得しなかったと回答した者について、年次有給休暇を取得しなかった理由（複数回答）を尋ねたところ、夏季・秋季とも、「業務に支障がある」（夏季 33.5%、秋季 29.7%）が最も多く、次いで「仕事が忙しい時期であった」、「会社の定める休日で十分」、「当該事業の取り組みを知らなかった」となっている。

（15）年間を通じた年次有給休暇の取得を促す働きかけ

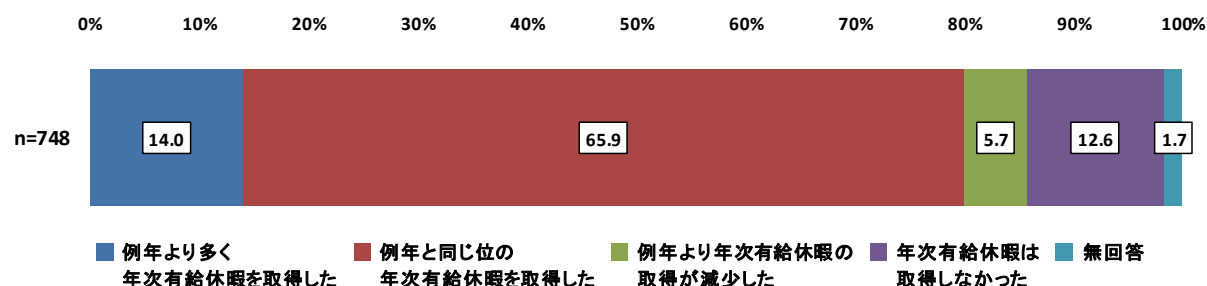
問 17. お勤めの事業場では、本事業を受けて年間を通じた年次有給休暇の取得を促す働きかけはありましたか（夏季・秋季重点実施期間以外）。あてはまるものを一つお選びください。



勤務先における年間を通じた年次有給休暇の取得を促す働きかけ（夏季・秋季重点実施期間以外）をみると、「働きかけがあった」は 37.7%、「特に何もなかった」が 60.8%となっている。

(16) 年間を通じた年次有給休暇の取得状況

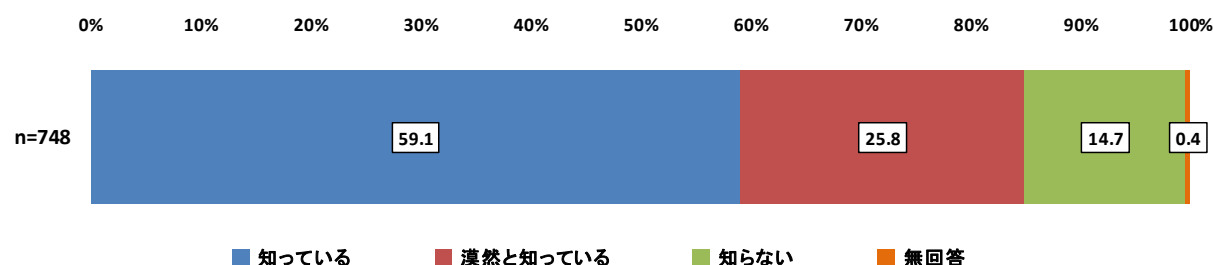
問 18. ご自身の、年間を通じた年次有給休暇の取得状況はいかがでしたか（過去 1 年程度について）。あてはまるものを一つお選びください。



自身の、年間を通じた年次有給休暇の取得状況としては、「例年より多く年次有給休暇を取得した」は 14.0%、「例年と同じ位の年次有給休暇を取得した」が 65.9%と最も多くなっている。また、「例年より年次有給休暇の取得が減少した」(5.7%) や「年次有給休暇は取得しなかった」(12.6%) という人も少なくない。

(17) 年次有給休暇の取得要件

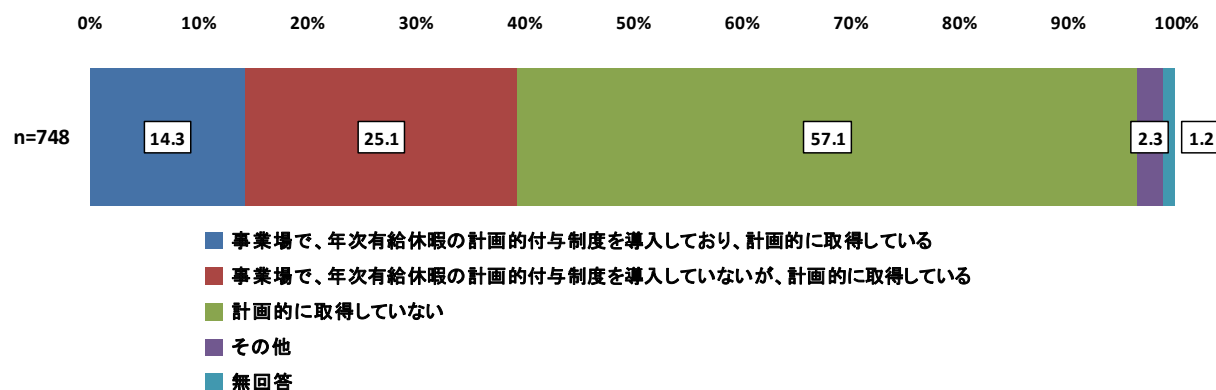
問 19. 半年間継続して雇用され、全労働日の 8 割以上出勤していれば、10 日間の年次有給休暇を取得できることを知っていましたか。あてはまるものを一つお選びください。



半年間継続して雇用され、全労働日の 8 割以上出勤していれば、10 日間の年次有給休暇を取得できることについて、「知っている」は 59.1%となっている。

(18) 年次有給休暇の「計画的」取得状況

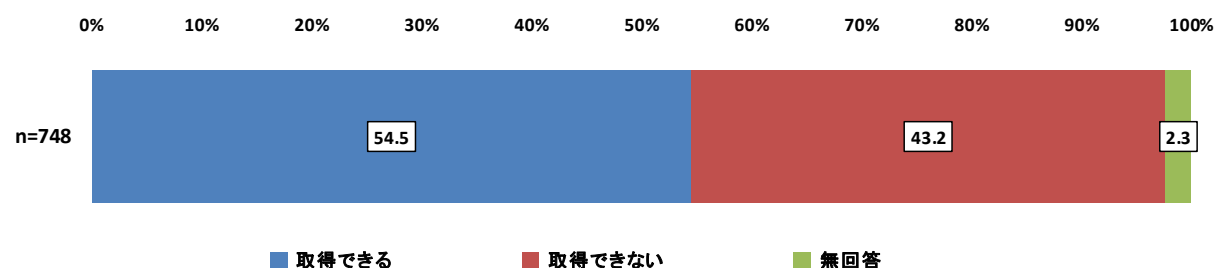
問 20. 勤務シフトを組む時に年次有給休暇を申請する、年間のスケジュールに年次有給休暇取得日を設けるなど、年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。あてはまるものを一つお選びください。



年次有給休暇の「計画的」な取得状況についてみると、「計画的に取得していない」が 57.1%と 6 割弱を占めている。計画的な取得の内容としては、「事業場で、年次有給休暇の計画的付与制度を導入していないが、計画的に取得している」が 25.1%、「事業場で、年次有給休暇の計画的付与制度を導入しており、計画的に取得している」が 14.3%となっている。

(19) 年次有給休暇の時間単位での取得状況

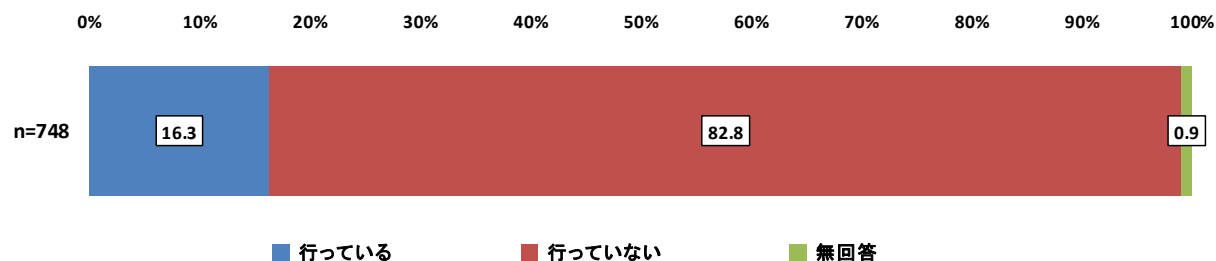
問 21. あなたがお勤めの事業場では、年次有給休暇を時間単位で取得できますか。あてはまるものを一つお選びください。



勤務先における、年次有給休暇の時間単位での取得状況についてみると、「取得できる」は 54.5%となっている。

(20) 誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取り組み

問 22. あなたがお勤めの事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取り組みを行っていますか。あてはまるものを一つお選びください。



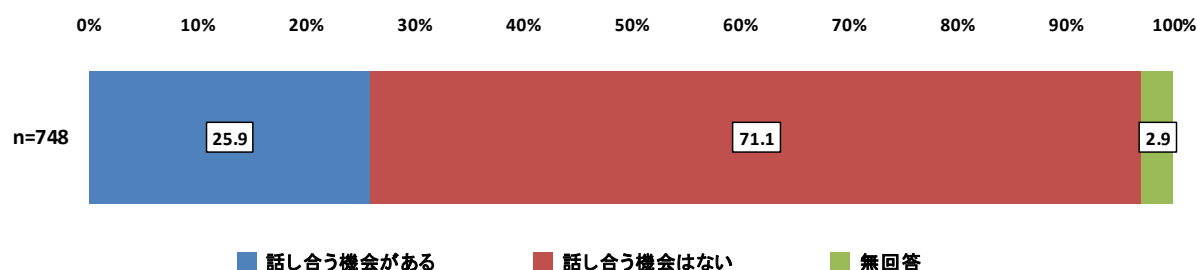
勤務先における、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取り組みについては、「行っている」は16.3%となっている。

《行っている内容》

- バースデイ・誕生日（同様の回答 41 人）。
- アニバーサリー・記念日・メモリアル（同様の回答 23 人）。
- 年度のうちに2日間記念日に有給休暇を取得するよう取り組んでいます。
- ファミリーサービス休み、チャレンジ休日。
- リフレッシュ休暇。
- 記念日、ボランティア、結婚休暇など取得できる。
- 結婚したときに10日間の休日を取得できる。
- 自身の誕生日と上期、下期で各1日ずつ取得する。
- 創立記念日休暇。
- 特別休暇付与。

(21) 年次有給休暇等の取り方などについて話し合う機会

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



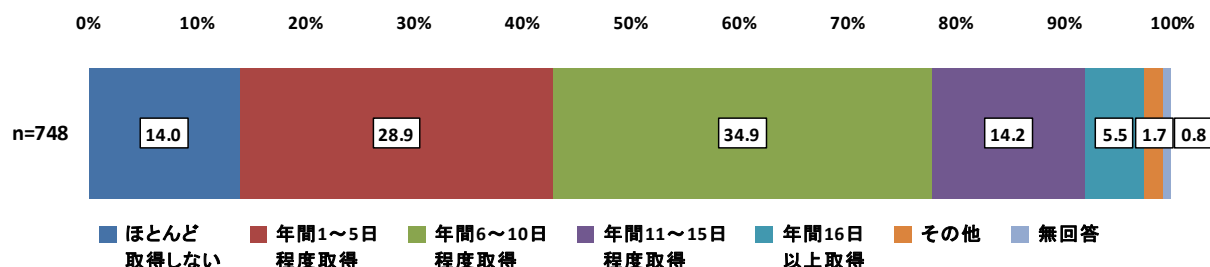
勤務先において、事業主が従業員や労働組合との間で、年次有給休暇等の休みの取り方などについて、「話し合う機会がある」は25.9%となっている。

《話し合いの内容》

- 組合・労使間協議（同様の回答 30 人）。
- 会議・職場協議・ミーティング（同様の回答 15 人）。
- （事業主・上司との）面接（同様の回答 7 人）。
- WLB 推進月間と定めており、有休取得推進などの指示がある。
- ライフワークバランス推進月間に併せて、有休取得状況や残り有休数を確認し合う。
- 各部署において有給休暇取得意向が聞かれた場合に行われる。
- 仕事現場の段取りの打ち合わせをする。
- 四半期に一度の面談の場で話している。
- 事業所安全衛生委員会。
- 取得状況や休みが取りやすい環境作りにするためなど話し合う。
- 情報交換会。
- 申請と仕事の関係。
- 定期的にはないが相談があると声をかければ聞いてくれる体制。
- 年間数回の研修会の際。
- 年休取得促進日が設定してあること。安全衛生委員会でも話がある。
- 年末年始、GW、長期（盆）の連休化。
- 半期ごとに有給休暇取得計画表を作成している。部署ごとに休暇希望の調整を行っている。

(22) 日頃の年次有給休暇の取得状況

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



(単位: %)

	ほとんど取得しない	年間1～5日程度取得	年間6～10日程度取得	年間11～15日程度取得	年間16日以上取得	その他	無回答
全体 (n=748)	14.0	28.9	34.9	14.2	5.5	1.7	0.8
話し合う機会がある (n=194)	6.7	27.8	35.1	20.6	8.8	0.5	0.5
話し合う機会はない (n=532)	16.9	29.5	35.0	12.2	3.9	2.1	0.4

…全体より5ポイント以上プラス

日頃の年次有給休暇の取得状況についてみると、「年間1～5日程度取得」が28.9%、「年間6～10日程度取得」が34.9%、「年間11～15日程度取得」が14.2%、「年間16日以上取得」が5.5%となっている。一方、「ほとんど取得しない」は14.0%となっている。

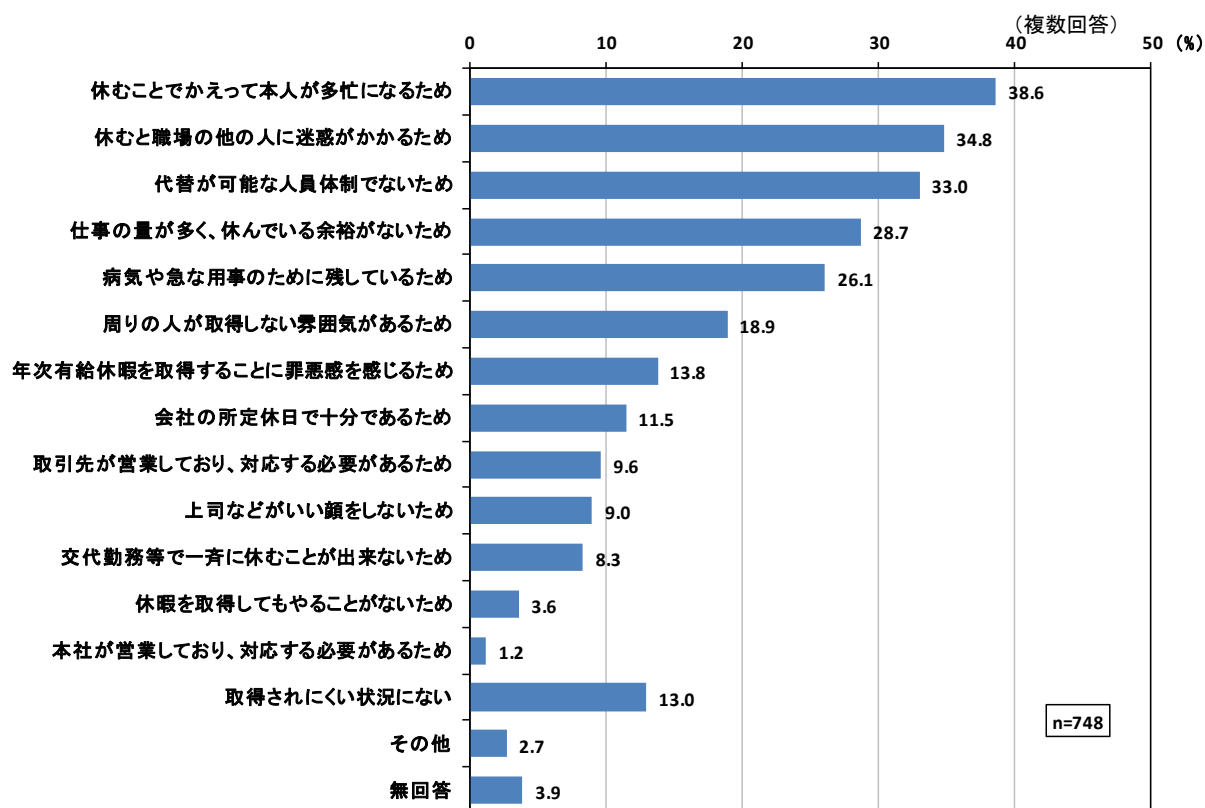
労使間で年次有給休暇等について話し合う機会の有無と休暇取得日数の関係をみると、「話し合う機会がある」とする者は、「年間6～10日程度取得」が35.1%、「年間1～5日程度取得」が27.8%、「年間11～15日程度取得」が20.6%、「年間16日以上取得」が8.8%、「ほとんど取得しない」が6.7%であった。

「話し合う機会はない」とする者は、「年間6～10日程度取得」が35.0%、「年間1～5日程度取得」が29.5%、「ほとんど取得しない」が16.9%、「年間11～15日程度取得」が12.2%、「年間16日以上取得」が3.9%であった。

労使間で年次有給休暇等について話し合う機会がある従業員の方が、話し合う機会のない従業員と比べ、休暇をほとんど取得しない割合が低く、「年間11～15日程度取得」「年間16日以上取得」の割合が高くなっており、休暇の取得日数も多い傾向にある。

(23) 年次有給休暇の取得が進まない理由

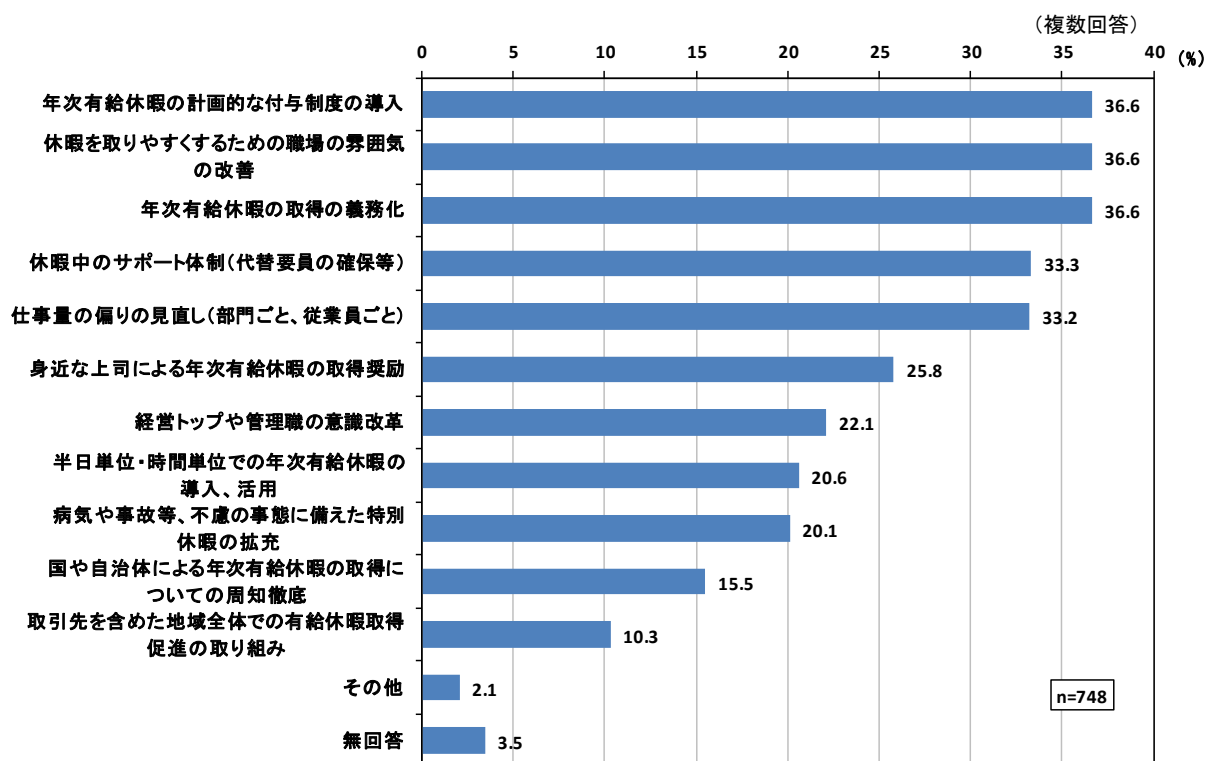
問 25. あなたがお勤めの職場で、年次有給休暇の取得が進まない理由について、あてはまるものを全てお選びください。



勤務先で年次有給休暇の取得が進まない理由（複数回答）としては、「休んでもかえって本人が多忙になるため」が 38.6%と最も多くなっている。次いで「休むと職場の他の人に迷惑がかかるため」（34.8%）、「代替が可能な人員体制でないため」（33.0%）、「仕事の量が多く、休んでいる余裕がないため」（28.7%）、「病気や急な用事のために残しているため」（26.1%）となっている。

(24) 年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要なこと

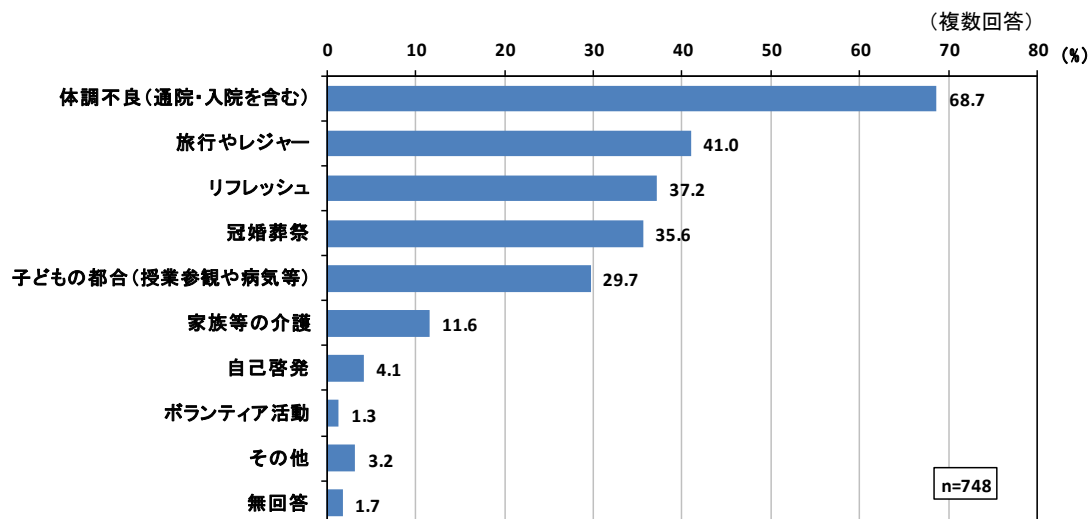
問 26. お勤めの事業場で、年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要と考えることについて、あてはまるものを全てお選びください。



勤務先で年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要と考えること（複数回答）としては、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」「年次有給休暇の取得の義務化」の3つが36.6%で並んでいる。次いで「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（33.3%）、「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」（33.2%）となっている。

(25) 日頃の年次有給休暇の取得目的

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

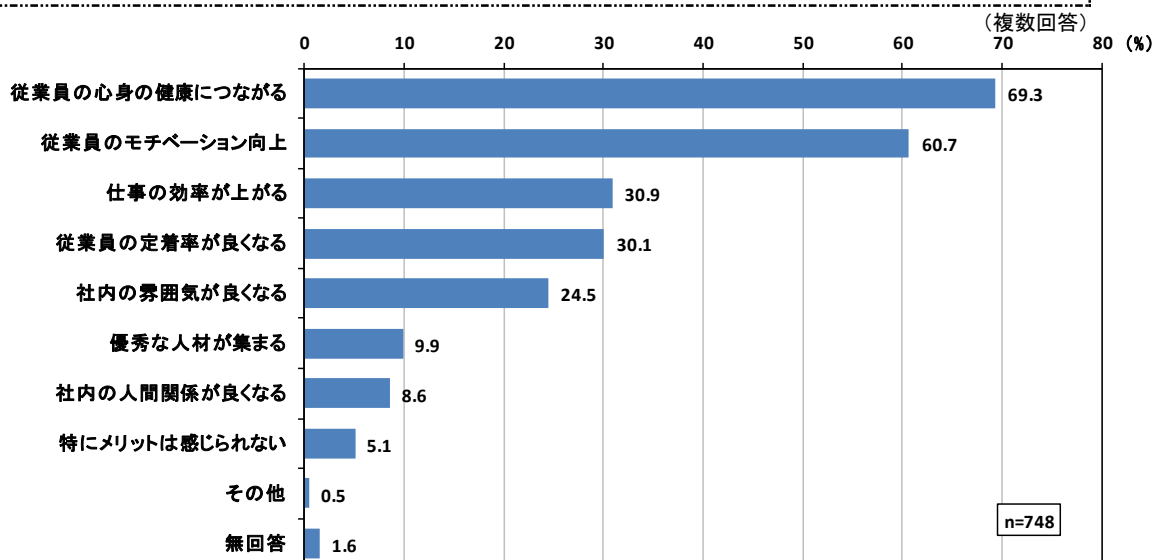


日頃の年次有給休暇の取得目的(複数回答)としては、「体調不良(通院・入院含む)」が68.7%と圧倒的に多く、次いで「旅行やレジャー」(41.0%)、「リフレッシュ」(37.2%)、「冠婚葬祭」(35.6%)となっている。

(26) 年次有給休暇の積極的な取得のメリット

①取得のメリット

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



年次有給休暇を従業員が積極的に取得することでの事業場のメリット(複数回答)としては、「従業員の心身の健康につながる」(69.3%)と「従業員のモチベーション向上」(60.7%)の2つが60%を超えて特に多くなっている。

②メリットのない理由

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

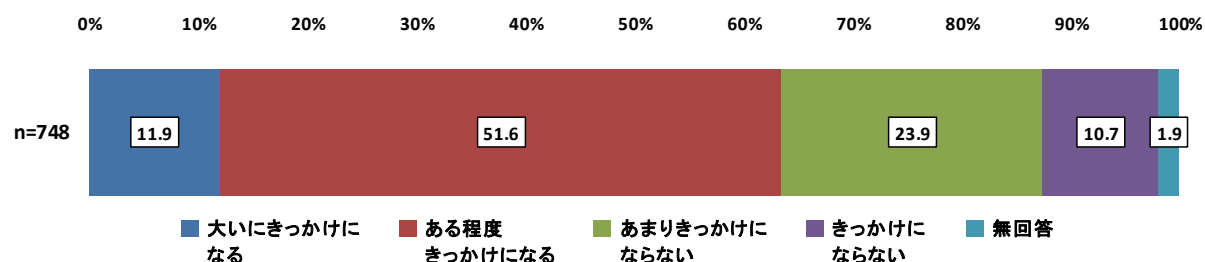
- メリットが思いつかない。
- 休みが十分で特に必要がない。
- 休みが欲しい時もあるが欲しくなくても無理やり取れと言われる。必要な人が休めばいいと思う。
- 休みにメリットはない。
- 休みの日に忙しくなりそうで不安でしょうがない。従業員が少ない所ではかえって負担になるのではないですか。
- 休んだことで何も変わらない。まして忙しくなるだけ。
- 給与の中に残業代もあてにしないと生活できない。休んでいる場合ではありません。当然休んでお金を使うことは考えられない。
- 業務上歩合制のため休むと生活に響く。
- 業務負荷が変わらなければ取得しやすい環境になったところで取得者の変化は見られないと思う。
- 計画的に取得できればメリットはあるが、社員が平等に取得していかないと不満の原因になり、人間関係は悪くなり、社内の雰囲気も悪くなる。
- 個人の意識の問題だと思う。有休を取得する事によって得ることは個人によって違うので、取得する事が権利だと思うとメリットはないと思う。
- 個人的に月給制の場合、有休取得しても 100%取得できるので積極的な取得の必要を感じない。時給制のスタッフの話を知ると、有休取得の場合、出勤日の代替ということなので意味がないと聞く。休日を有休に変えて実質の給与を増やしたいという意見が多かった。
- 公共機関で働いているわけではなく、中小企業、土木建設業の会社にはなかなか余裕はないです。
- 仕事の効率が下がる。
- 事業場にとってのメリットは薄いですが、個人的なメリットがある。
- 自分自身にメリットを感じないから。
- 取得できないのでメリットがない。
- 職務が固定化、専門化されているので、休むとその人の経験や知識が得られず仕事が円滑にならない。
- 積極的には取れない。
- 体調不良等以外の私用で休む事に罪悪感がある。有給休暇の取得よりも完全週休 2 日制や年間休日を増やしてもらう方がメリットを感じる。

- 土、日、祝日の休みの数あれば良い。
- 働いた方が良い。
- 同僚に負担をかけたくない。
- 突発的な業務への対応が難しくなるだけだと思う。
- 必要なときに取ることは大切であるが、積極的に取得する事で他の従業員が負担を背負う事実がある以上取得者のメリット、未取得者のデメリットが年間通じて職員間でイコールとならない。取得者の給与分を他の未取得者が稼ぐ図が成り立つので積極的取得にメリットはないと思う。
- 無理して取得する事に意義を感じない。
- 有休を取得した分だけ、仕事が留まってしまうため。
- 有給休暇を取得する必要がある所は取得できているため、積極的に取得したとしても特に変わらない。

(27) 年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけ

①きっかけ

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

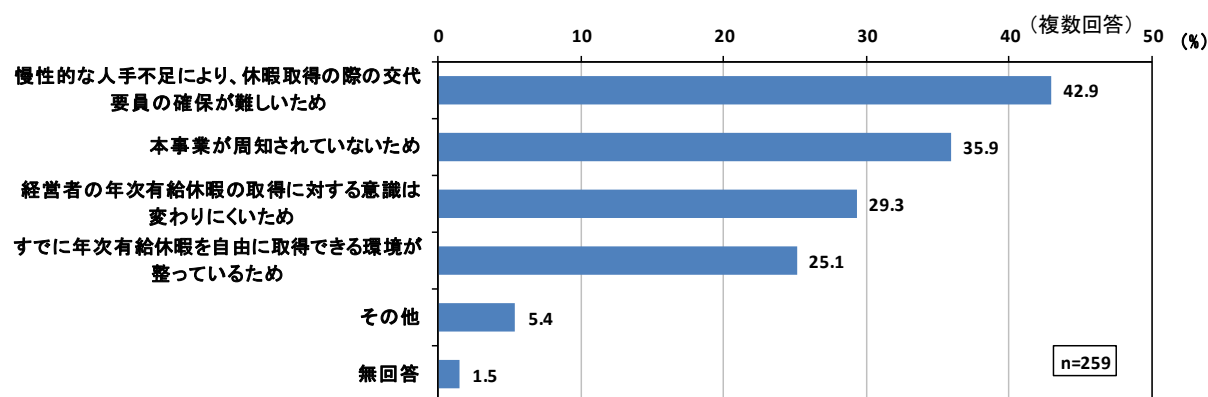


本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけとなると思うか尋ねたところ、「大いにきっかけになる」は11.9%、「ある程度きっかけになる」は51.6%と最も多く、この2つを合計すると63.5%がきっかけになるとしている。

一方、「あまりきっかけにならない」(23.9%)、「きっかけにならない」(10.7%)という否定的な見方は合計で34.6%となっている。

②きっかけにならない理由

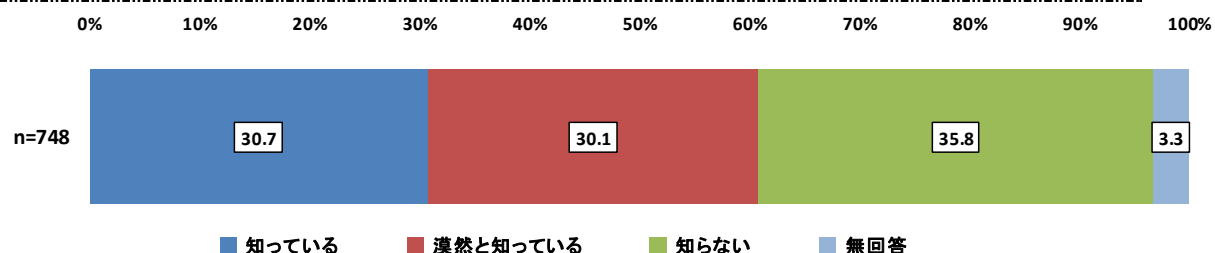
問 31. 問 30 で「3. あまりきっかけにならない」または「4. きっかけにならない」とお答えいただいた方にお尋ねします。具体的な理由について、あてはまるものを全てお選びください。



「あまりきっかけにならない」または「きっかけにならない」と回答した者について、きっかけにならない理由（複数回答）を尋ねたところ、「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」が 42.9%と最も多くなっている。次いで「本事業が周知されていないため」（35.9%）、「経営者の年次有給休暇の取得に対する意識は変わりにくい」（29.3%）、「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」（25.1%）となっている。

(28) 労働基準法の改正について

問 32. 今般、労働基準法が改正され、平成 31 年 4 月より、使用者は、年 10 日以上、年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日間について、時季を指定して年次有給休暇を与えることが必要となりますが、このことをご存知でしたか。あてはまるものを一つお選びください。



今般、労働基準法が改正され、平成 31 年 4 月より、使用者は、年 10 日以上、年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日間について、時季を指定して年次有給休暇を与えることが必要なことについて、「知っている」が 30.7%、「漠然と知っている」が 30.1%、「知らない」が 35.8%となっている。

(29) 年次有給休暇の取得促進についての意見

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

《周知・広報について》

- 8, 10, 11 月に有給休暇取得推進の取り組みがあったことを知らなかったのも、広報にもっと力を入れて頂ければと思います。
- すべての人への周知が課題だと思います。サービス業への対応も課題です。休暇を取る人が増えればサービス業は忙しくなりますね。
- そもそも入社した当時に就業規則というものを提示されずに入社したので、有給休暇という存在を知らなかった。これからこの制度を取れ入れられるように周知して頂く事を切に願います。
- テレビコマーシャルも使ってもっと積極的に世間に知らしめてほしい。
- もっとアピールしてほしい。
- もっと周知されると良いなと思います。
- 業種で取得が難しい部分はあると思いますが、まずは周知させることが重要。知らない方が大半だと思います。
- 今回のアンケートで初めて取り組みを知った。もっと周知活動を行う必要がある。
- 失礼とは思いますが、何かもっと身近で情報が知れるようにしてほしい。
- 取得促進が今後の労働環境に対して、どのような効果や問題が起こるかについて、幅広く情報収集や提供が必要なのではと考えています。
- 周知が足りていないので、もっとアピールしてほしい。
- 積極的な呼びかけを行ってほしい。
- 積極的に民間企業に対して取得促進活動を行って下さい。
- 総務に関わらない従業員等は、労働基準法はあまり詳しく知らないため、新聞やCM等のメディアを通じて労働基準法に触れる機会を増やすきっかけを作って欲しい。
- 促進をお願いします。
- 大分市で年休取得の取り組みをしているのを知らなかったのも、もっとPRしてほしい。
- 中小企業に徹底して年次有給休暇を取るように促してほしい。トップ、上司に促してほしい。
- 中小企業細部まで浸透するには時間がかかると思うが、地道に進めるしかないと思います。
- 年休取得推進について企業へさらに声かけしてほしい。モデル事業等。
- 年次有給休暇の取得推進で育休を利用しやすいと思いますので。
- 年次有給休暇の取得促進良い取り組みだと思います。
- 文書だけでなく、各事業所に直接働きかけないと、有休の取得促進は難しいと思いま

す。

- 本アンケートの対象となるまで、大分市の取り組みを知りませんでした。来年度から各事業者が従業員へ有給休暇5日を付与できるようしっかり周知して下さい。
- 目の前の仕事の事を考えると休みにくいため、このような取り組みを広めてほしい。
- 有休以前に公休消化すらできない現状で取得促進を行っても意味がない。この事業もアンケートを通じて初めて知りました。広報活動をもっと積極的にいきなり周知させて欲しい。ほとんどの組織が人員不足なので休み取得できない。有休義務化によって重い腰が上がる企業ばかりなので、大分市独自ですらに良い環境を義務化させれば、全国から労働者が集まるのではないかと思います。
- 有給休暇の何日か(5~10日程度)必ず取得することを義務づけて周知徹底して欲しい。
- 様々な形で周知を徹底してほしい。

《経営者・上司の意識について》

- ある程度会社から強制的に実施してもらいたい。
- 会社トップへの通達等で意識改革を後押しするのが効果的ではないかと思います。
- 会社によって取り組むところと取り組まないところがある。義務化すれば経営者からも促進されるかもしれないが、漠然と取りましようでは取る人、取らない人の差ができる。人手不足で取りづらい状況もある。
- 会社の意識を変える。
- 管理職の意識改革と人員確保
- 管理職の社員しか本事業を知らない事が多い。それをどのように改善するか。
- 管理職の方が休暇を取得することが促進に繋がる。
- 休む=悪い人というイメージがとてもあります。上司も含め会社全体での意識改革が必要だと思います。
- 経営者の意識が変わらない限り、有給休暇の取得の実現は進んで行かないと思います。
- 経営者の意識が変わらない限り意味がない。
- 経営者の考えが変わらなければなかなか取得できないのが現状ですね。
- 古参の上席者の意識が変わらないと取得促進は難しそう。
- 小さい企業の社長の意識改革が必要である。研修会に参加させることや、行政指導が必要であると思います。
- 小規模事業所にも事業の実施を促してほしい。事業主に実施の有無を確認するなど。
- 上の者が積極的に取れば取れやすくなる。
- 上司が休まない方だと休みにくいです。上司が積極的に有休を取って欲しい。TV やのぼり旗などでもっとアピールしてほしい。
- 上司が積極的に取ってくれれば下も取りやすいのですが。

《国や自治体の取り組みについて》

- その現場に合った制度を作ってほしい。
- もっと皆が取れるような世の中にしてほしい。中小企業は人間が少ないので、仕事に支障がでたりする。
- やっと日曜日が休める世の中になってきたと思います。有給休暇が取れるように大分市の行政の動きかけよろしくお願いします。
- 一般事業所は組合がある会社や公務員の方々のような取り組みはないので、休むことによしとは言えないので定められれば楽になる気もします。毎年同じ事書いています。税金を大切に使って下さい。今年までにしてほしい。地方税も安くなく苦しい人多いですよ。お願い致します。
- 一部の中小企業では有休の取得はおろか残業手当さえも出ないと聞きます。当社は有給休暇の取得は進んでいますが、男性管理職を中心にやはり取得に対して否定的な意見もあります。市として強制的に取得促進に向けて動いて頂けるとより取得率の向上が見込まれると思います。
- 義務化が1番の近道かなと思います。
- 休みたい時に、有休制度が使えるような環境であるならば、いいと制度だと感じます。
- 休みを取るものの促進だけではなく、取るために会社がどういう体制を取ったら取りやすくなるのか、是非、ロールモデルなどを教えて欲しい。
- 業種ごとに休暇推奨日を設ける。土木の日 11/18 の土木建設業は作業禁止にする等。
- 建築関係の方々にもっと休みを取れる環境にしてほしいです。
- 現実的には有給休暇を何日も取ることは不可能だと思う。何も考えずに休めるように祝日を増やせばいいと思う。
- 古い風習をなくすため、このような取り組みを引き続きお願いしたい。
- 公共事業だけでは民間業もゆっくりできるようにしてほしい。
- 公務員目線では一般企業にはマッチしない。
- 行政を通して積極的に会社へアピールしてほしいと思います。
- 国が年休取得と言っても企業の本質は変わらないと思います。視点を変えて年間の労働時間のペナルティ等の面で厳しくし、会社にはペナルティを与えるシステムにしてはどうでしょうか。従業員の労働時間の改ざん等も市が抜き打ちで監査に入れば防げそうですけど、日本人の本質が変わらない以上、何をしても無駄な気がします。移民に低賃金労働をされてデフレにならないような対策をお願いします。大分だけ鎖国の状態にするのもありですね。
- 国と会社が同様のため、大分市も同様と判断します。
- 国や制度が整っていても、結局は経営者の考えで決まる事なので、何も期待できません。法律的に定められれば変わるかもしれないが。

- 仕事柄、平日に有給休暇は取得しづらい。有給休暇取得に強制力を伴えば、休暇届を出しやすくなる。
- 市などの単位で、年次有給休暇の取得を義務づける等しないと、年次有給休暇の取得増加は難しいと思います。
- 市単位では効果があまりないのでは。取得の義務化徹底が必要。
- 私の体調不良、子どもの都合等、家事等の理由による休みは、リフレッシュに繋がると一概には言えないので、今般の法改正後、さらに次のステップとして家族で過ごすための有給休暇アップにつなげて欲しい。
- 時効になる有給休暇の買い取り制度があればもっと改善されると思う。
- 社員が有休を取ることで、人員が不足になるので補充が必要になった場合、会社の経費負担が多くなるので、そちらの補充など制度があれば周知して欲しい。有休がもっと取りやすくなる。
- 取得の義務化がないと取得する理由が特にないです。
- 取得促進している企業、取得率が高い企業の名称を公開して欲しい。参考にして我が社でもと声を上げやすい。
- 少しでも休暇の取りやすい環境、きっかけを作ってほしい。
- 全事業所において半日単位、時間単位での年次有給休暇の導入を徹底してほしい。
- 組合等のない中小企業では、すべて経営者次第であるため、義務化等法的な整備を進めない限り取得は進まないと思います。
- 促進では意味がない。あと官公庁の勤務シフトを見直して土、日に諸手続きが行えるようにしてほしい。
- 大分市がしていることは知らなかった。
- 大分市内ではかえって必要人員増になるなど、企業体への負担が増加するのではないかと危惧します。
- 日本人は罰則や義務化しないと休むことはないと思う。あまり意味のない事業だと感じている。
- 年休は自由に取得できる。無駄な事にお金を使わないでほしい。
- 年次有給休暇の取得を義務化してもらえると、実際有休が取りやすくなると思います。
- 年次有給休暇の取得推進に関して、もっと大きく取り上げて欲しい。義務化を広げて行ってほしい。
- 罰則、取り締まりを強化しない限り、何も変わらないと思う。
- 罰則規定は民間に押しつけでしょうか。
- 弊社は比較的、有給休暇を取るよう呼びかけをしているが、以前の勤め先では上司がいい顔をせず、取れる雰囲気ではなかった。そういう企業がなくなるよう、労働局側からも個別に指導などあった方が良くと思う。
- 有給休暇取得の義務化

- 有給休暇取得を義務づける必要があるとは思えない。

《会社や事業場の環境・意識改善》

- 「ワークライフバランス」の本来の意味、目的を理解しているのか疑問に思います。「地域イベントに合わせ」etc 休むことの理由付けがあること自体がそもそも問題であるため。
- ホワイトカラーだけでやっていれば良い。現場イベント工事がなくなる限り休みはない。
- 各会社としての意識付けが改革に繋がっていくと思います。
- 企業の規模や部署等の人数、業務内容によって有休を取得できる環境は異なると思います。改革はとても良いと思いますが、日数は企業ごとに定めてもよいのかと思います。
- 休みたくても休めないがなくなるように社内の組織をしっかりとする必要があります。
- 業種によっては取得困難な場合もあると思う。特に中小企業。私の会社では取得しにくい状況はあまりないので。特に問題はないように感じる。
- 業種により実施できないの偏りがあると思う。
- 業種による格差が大きいため、業種別の取り組みもしてほしい。
- 経営者や管理職の意識も必要だが、社員の意識改革も必要だと思う。
- 現場管理者が有休を取るなど考えたことはない。建設業において人材不足なのに、このような案件が出るなんて、現場の状況を知らなすぎると思う。
- 仕事が忙しい時期とかぶっており、取得できない場合の対処法はどうなっているのかが気になりました。促進では絶対的でないので、取りたくても取りづらい状況の改善には直結しないのかなと思いました。私は取得したいですが、非常に取りづらいです。
- 仕事が忙しい時期と重なれば、どんなにアピールしても休みを取ることはできないと思う。会社全体が有給休暇を取りやすい雰囲気を作るきっかけにはなりそうもないと感じた。
- 子どものいる世帯は時期を指定することが難しいが、事前に決めないといけなくなると困る。
- 自分達は事務職なので比較的休みは取りやすいが、シフト仕事の場合は人員の関係もあり、休みが取りにくい状況にあると感じる。
- 自由取得ができる環境が大切で、会社が取得させなければならないのは違うと思う。
- 社内全体的に人手不足で年次有給休暇の取得は難しい。
- 従業員数や仕事量等の抜本的な改善が必要であるが、社会的に変わることによって状況が変わると期待している。
- 職種においてすべてが当てはまる状況ではなく、会社自体の改善が必要。
- 職種によって年次有給休暇の取得は難しいと思います。

- 職場の状況により有給休暇取得は変わってくるので、一律には決められない。
- 大企業みたいに人が多ければ有休も消費しやすいが、中小企業の人手不足問題が解決しない限りは、有休を使うのが難しいと思います。
- 大手と中小の差を感じますが、不満に思っていない。
- 大分市ではなくて、自社の事です、正社員は取得できる体制だと思うのですが、パートさんはあまり活用されていない。台帳もないのでパートさんも有休が取得できる会社になるといいなと思います。
- 大分市の事業として行っ下さるのはとてもありがたい事です、人材不足に悩む企業等が多いので、年次有給休暇の取得促進はかなり難しいのではないのでしょうか。
- 大分市の事業はあまり知らないが、会社側で休暇取得の促進は行われている。しかし、慢性的な人手不足で休暇の取れない人も多数いる。
- 当院では指定されていた休日を減らして、その分を有休で取らせるという働きがありました。一職員としてはどうかと思います。
- 当社は十分に取得可能な環境であるため、この取り組みは特に関係ないと思います。他の会社も同じようになればいいなと思う。
- 働き過ぎの日本人にはこのような制度を導入した方がよい。
- 特別休暇を取得できるようにしてほしい。特別休暇がない会社に対して。
- 弊社は十分に有給休暇を行使できています。人数の少ない個人事業などを重点的に調査してはどうですか。
- 有休取得が増えても、残業が増えたのでは意味がない。抜本的な業務を改善しないと、休みたくても休めないし、休んでも仕事が増えるだけ。質を落とさず量を減らす、合理化を図るのはなかなか難しい。
- 有休が取りやすい環境作りをよろしくお願いします。
- 有休より職場内の空気の流れをよくしていかないといけない。
- 有給休暇を使えるようになる気がしない。休日出勤での代休も消化できないのが現実なので、どうしても大企業や公務員での話に思える。
- 有給休暇取得の際に、理由を尋ねないことが徹底されれば取得率は上がるように思います。

《個人の意識改善》

- まだ長期の休暇を取得しづらい風潮があるのが日本の社会だと感じます。
- リフレッシュをするきっかけとなる。気持ちを切り替えられる。
- 休みすぎても悪いと思います。
- 休み取れ休み取れではない気がします。取れていない方のサポートであるべき。
- 取得する人と取得しない人の差が大きい。全員が同じ程度の日数を取得できるように義務化してほしい。他の人が取得しないと取得しにくい。

- 誕生日や結婚記念日に休暇が与えられたらモチベーションもあがると思いました。
- 年休取得推進のメリットは年休を取れるけど心理的に取りにくい方の助けとなる事。デメリットは取りたいけど諸事情で取れない方のかえって追い詰める可能性があること。ただし、そのデメリットは特定の企業における問題点を浮き彫りにするという点で有用です。
- 福祉の仕事をしていて、人材不足で有休を取りにくい。半日利用できれば取得しやすい。
- 有休は使わないといけないということを知らせてほしい。
- 有給休暇を取得しなければならないために、月に一度は上司に年次有給休暇を取得させられる。病気などのために取っておきたいと思うこともある。
- 有効期限の切れた有給休暇の残り日数は、特別保存休暇というものに棚上げできる。現状棚上げ日数は無制限であるが、例えば「年 5 日」等の上限を設ければ、有休を消化しないともったいないという意識が高まると思う。

《その他》

- ある程度の周囲の理解もして頂いているのでありがたく感じています。
- そうまでして有休を取らせる意味がわからない。本人の好きなように取ればいい。
- 会社から十分すぎる有休をもらっているので、市から言われなくても大丈夫です。
- 会社の現況で満足している。こういう調査にお金をかけることがもったいないと思う。
- 休まずに働くべき。公務員のための制度。
- 支店という立場では、なかなか参加しづらい所があると思います。
- 時期指定して、休みを強要する事よりも、繁忙期の取得者に対する時期変更権をまず周知すべき。一昔と違い働くこと自体の考え方が世代によって大きく相違している。政府が進める事すべて迎合しては民間を苦しめる結果になると思います。
- 取得促進がきっかけになるとは思いますが、本当に実現するのかなと思います。
- 取得促進はいいが取得には人材も必要になるし効率が上がり売上が上がればいいが会社の売上を上げるのは簡単なことではないと思う。一步踏み込んだ取得促進を考えて欲しい。業種別に日にちを指定して取得させるなどそうすれば人手不足等で取得できない問題はなくなると思う。
- 週休 2 日と祝祭日、年末年始の休みがあれば、それ以上の休みは不要だと思う。体調不良や冠婚葬祭で休ませてもらえば十分。あまり休むと仕事に行くのがいやになる。
- 初めて知ることでした。
- 諸問題の解決があり、年次有給休暇の取得に疑問が生じる。
- 人材確保!!
- 人手不足により取得が困難になっている。
- 人手不足の中、休みを取ると周りに迷惑になる。本人が取りたいときに取得が良い。

- 人手不足をまず解消する方法は,,,,。
- 全従業員が平等に休暇が取得できるのは良いことだと思います。
- 多様化する働き方の中で、時期や期間を絞って促進、推移するのは?子どもの夏休み、運動会のイベントが多いため、必然的に多くなるだけのような気が,,,,。
- 必要とする人が使えば良い制度。過度な推進は必要ないと感じます。
- 病気、けが以外でも気軽に取れるようになるといいです。
- 病気、冠婚葬祭以外休む必要がない。
- 毎月1日でも有休がもらえると嬉しいです。
- 余ってなくなる年次有給休暇を1日あたり10~30万くらいでの買い取りを義務化すれば何をどうしようと消化される方がメリットとなって会社が促進活動を自分からする。
- 良いことだと思う。人員の問題で実施できない会社は、有休買い上げなどもして、まずは有休を使う所を徹底させるべきだと思う。ゆくゆくは会社全体で有休が取れるのが理想だと思うが。
- 連続しての休暇が取りにくいので、そういう規定も提案して欲しい。

第5章 今後の休暇取得促進の方向性

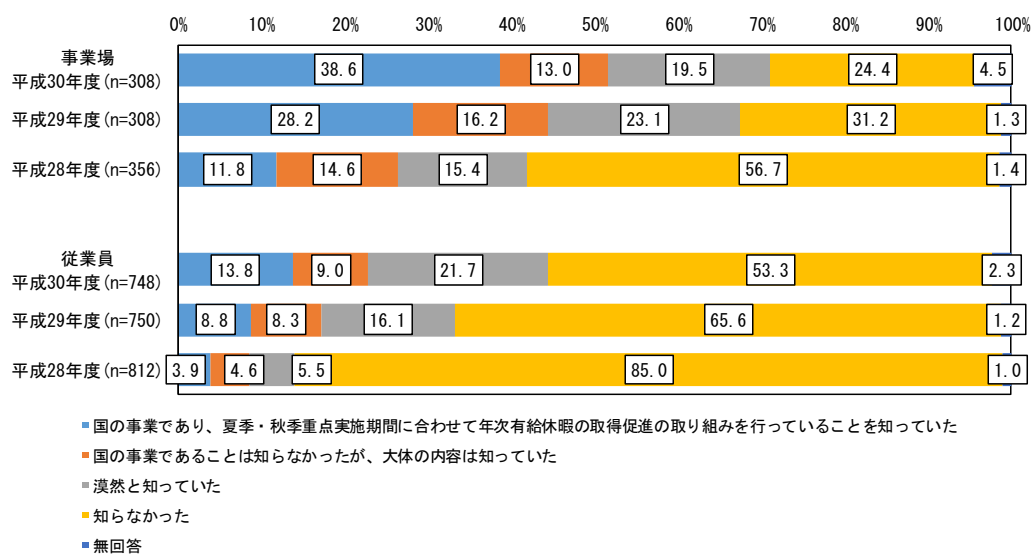
ここでは、第4章のアンケート結果や過去年度の結果等をもとに、3年間の事業で明らかになった課題等を整理し、大分市における休暇取得促進の方向性について検討を行う。

1. 本事業の取り組みの周知状況

(1) 本事業の認知度

何らかの形で本事業を認知していた割合（「国の事業であり、夏季・秋季重点実施期間に合わせて年次有給休暇の取得促進の取り組みを行っていることを知っていた」、「国の事業であることは知らなかったが、大体の内容は知っていた」、「漠然と知っていた」の合計）は、事業場で71.1%、従業員では44.5%であり、事業場での認知度に比べ従業員への認知度が低いという結果となった。

平成28年度からの3年間で比べると、事業場、従業員ともに年度を追うごとに本事業の認知度は上昇している。



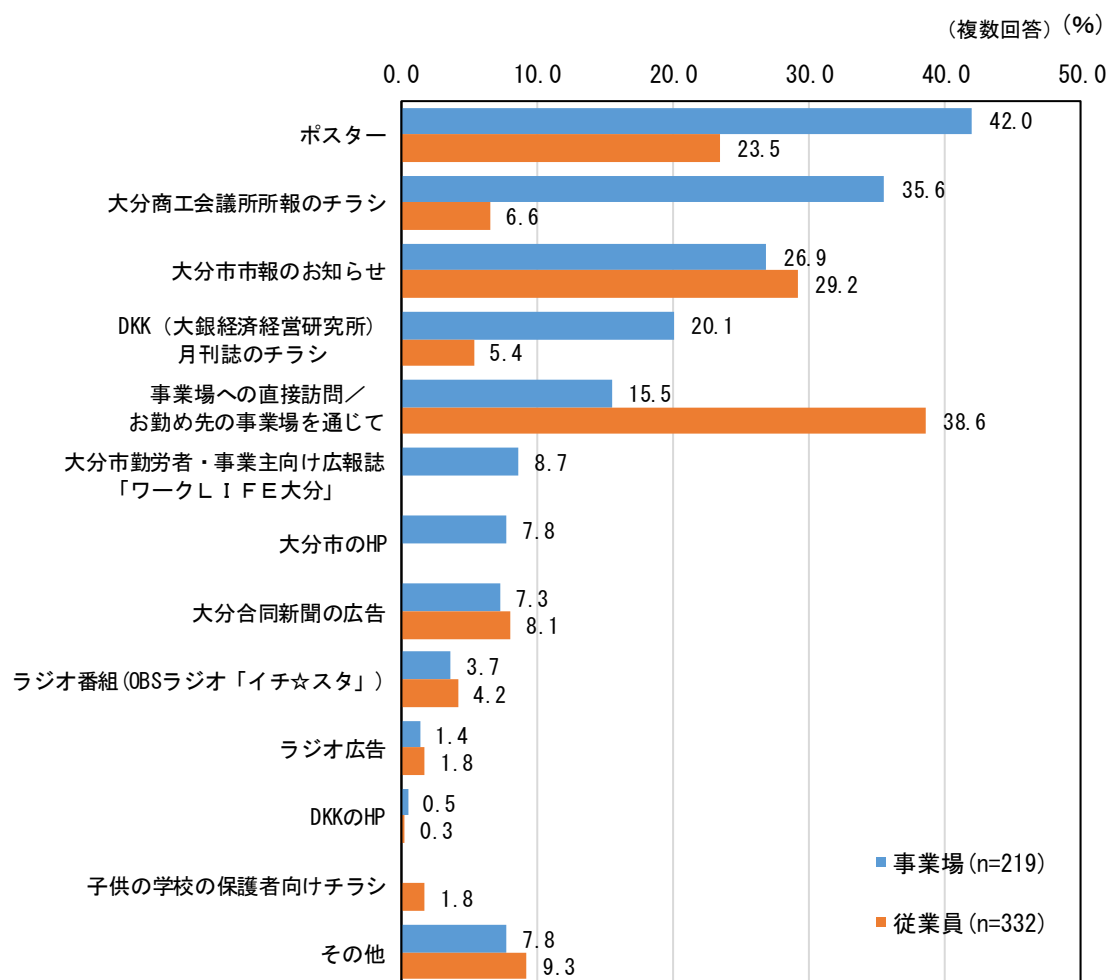
(2) 効果的な周知方法

本事業の取り組みを知った方法（複数回答）は、事業場では「ポスター」が42.0%で最も多く、次いで「大分商工会議所所報のチラシ」(35.6%)、「大分市市報のお知らせ」(26.9%)となっている。

従業員では「お勤め先の事業場を通じて」が38.6%と最も多く、次いで「大分市市報のお知らせ」(29.2%)、「ポスター」(23.5%)が多くなっている。

事業場と従業員とで、本事業を知った方法は異なるが、「大分市市報のお知らせ」は事業場・従業員の両方で回答が多かった。

なお、平成30年度に新たに実施した「ラジオ広告」と「子どもの学校の保護者向けチラシ」は回答割合がともに1%台であり、本事業の効果的な周知広報にはつながらなかった。



2. 重点実施期間に関連した休暇取得促進の取り組み

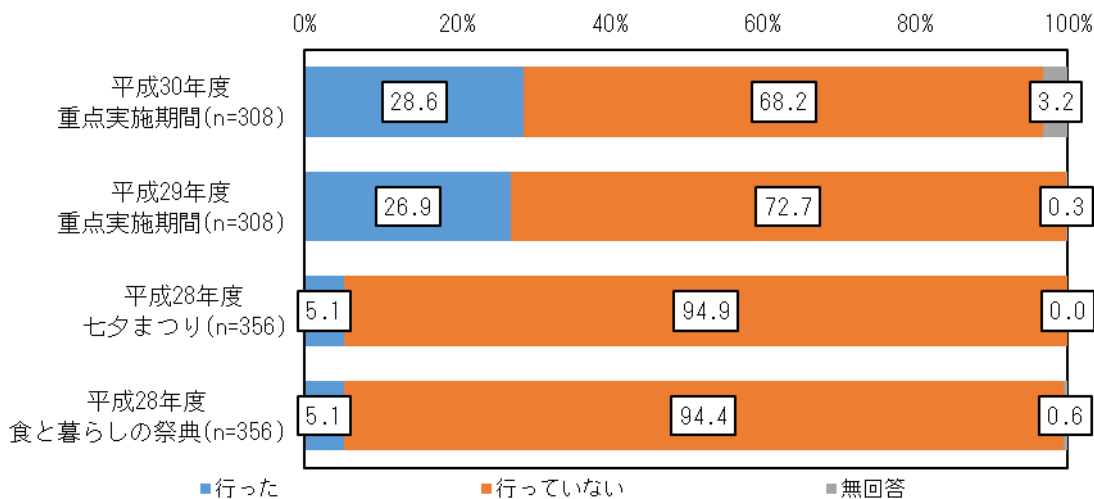
(1) 休暇取得を促す取り組みの実施状況（事業場）

事業場における今年度の夏季・秋季重点実施期間（8月・10月・11月）に関連した、従業員に対する本事業の周知などの年次有給休暇取得を促す取り組みの実施状況をみると、「行った」は28.6%となった。

業種別でみると、「卸売・小売業」や「医療・福祉業」では、重点実施期間に合わせた取り組みを行っていない先が8割弱と多くなっている。

従業員数別でみると、「10～29人」「200人以上」の事業場では取り組みを行った割合が他の従業員数の事業場に比べて高くなっている。

平成28年度からの3年間で比較すると、重点実施期間に取り組みを「行った」割合が高くなっており、状況には改善がみられた。



(単位：%)

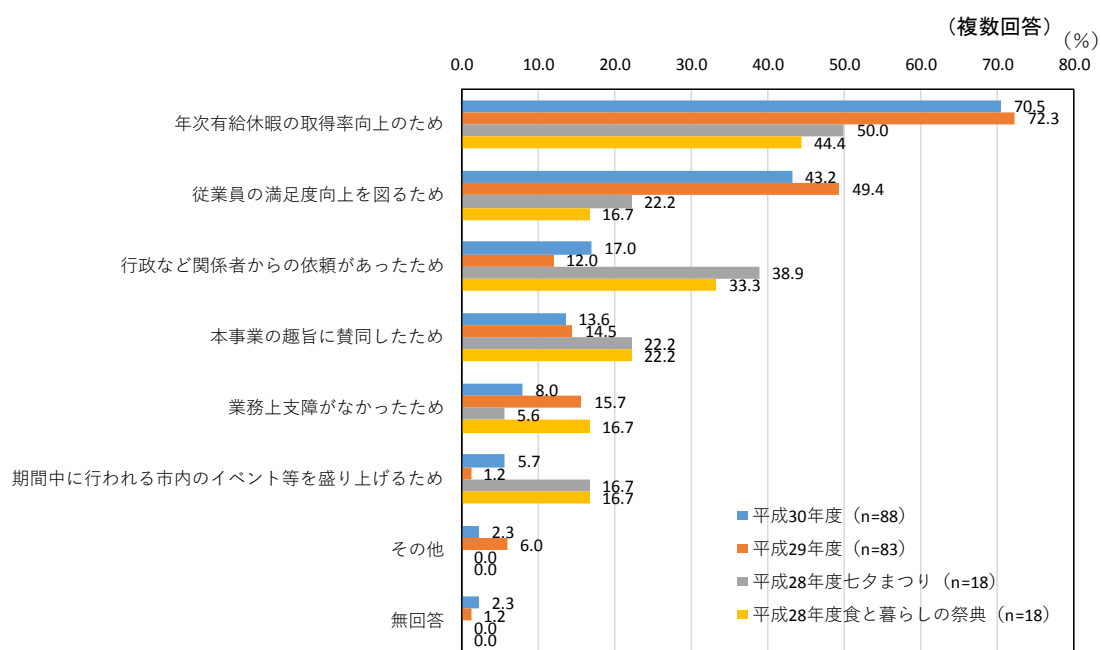
	行った	行っていない	無回答
全体 (n=308)	28.6	68.2	3.2
業種別			
建設業 (n=47)	31.9	68.1	0.0
製造業 (n=32)	25.0	75.0	0.0
運輸・郵便業 (n=16)	25.0	75.0	0.0
卸売・小売業 (n=42)	19.0	78.6	2.4
医療・福祉業 (n=32)	18.8	78.1	3.1
サービス業 (n=58)	32.8	67.2	0.0
その他 (n=81)	34.6	55.6	9.9
従業員数別			
9人以下 (n=37)	27.0	73.0	0.0
10～29人 (n=85)	37.6	61.2	1.2
30～49人 (n=41)	24.4	75.6	0.0
50～99人 (n=61)	19.7	78.7	1.6
100～199人 (n=37)	27.0	70.3	2.7
200人以上 (n=40)	35.0	65.0	0.0

…全体より5ポイント以上プラス

(2) 取り組みを行った理由（事業場）

取り組みを行った理由（複数回答）としては、「年次有給休暇の取得率向上のため」が 70.5%と圧倒的に多くなっている。次いで「従業員の満足度向上を図るため」が 43.2%となっている。

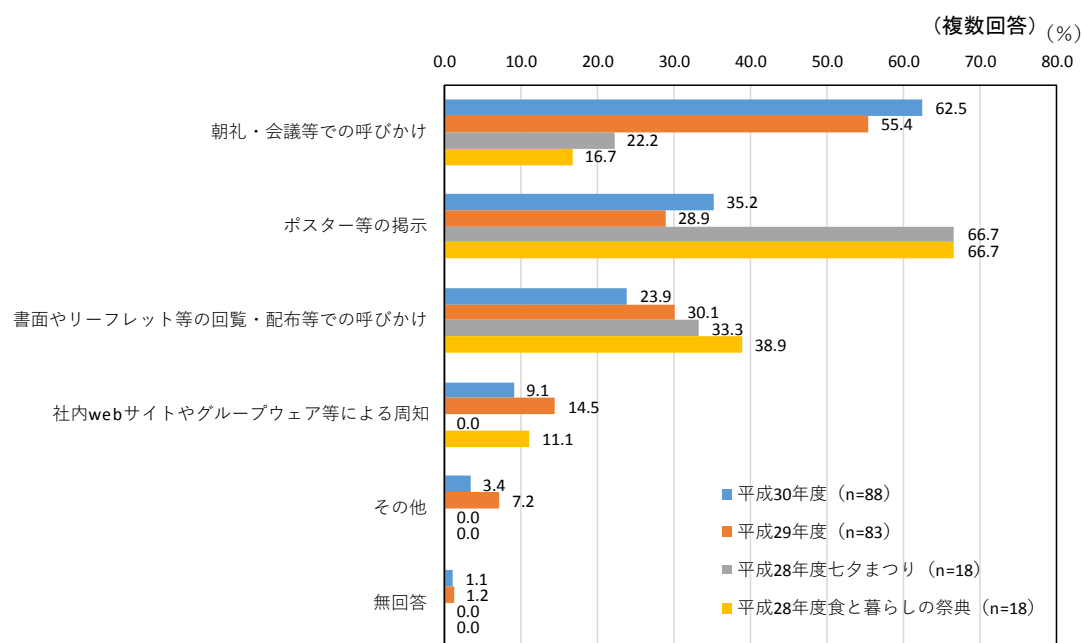
平成 28 年度からの 3 年間で比較すると、「年次有給休暇の取得率向上のため」や「従業員の満足度向上を図るため」とする回答割合が上昇した。一方で、「行政など関係者からの依頼があったため」や「期間中に行われる市内のイベント等を盛り上げるため」の回答割合は低下した。



(3) 従業員への周知方法（事業場）

従業員への周知方法（複数回答）としては、「朝礼・会議等での呼びかけ」が62.5%と6割を超えている。次いで「ポスター等の掲示」（35.2%）、「書面やリーフレット等回覧・配布等での呼びかけ」（23.9%）、「社内 web サイトやグループウェア等による周知」（9.1%）となっている。

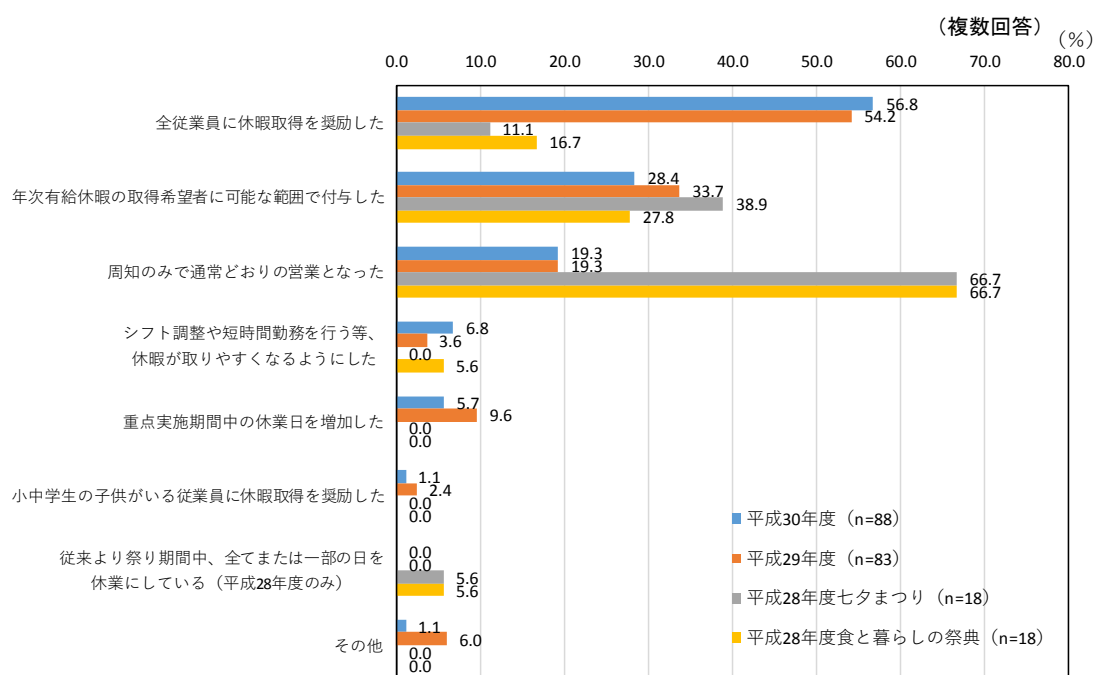
平成28年度からの3年間で比較すると、「朝礼・会議等での呼びかけ」と回答した割合は大きく上昇したものの、「ポスター等の掲示」は低下した。また、3年間を通して「社内 web サイトやグループウェア等による周知」の回答割合は1割程度であった。



(4) 取り組みの具体的な内容（事業場）

取り組みの具体的な内容（複数回答）としては、「全従業員に休暇取得を奨励した」が56.8%と半数を超えている。次いで「年次有給休暇の取得希望者に可能な範囲で付与した」（28.4%）、「周知のみで通常どおりの営業となった」（19.3%）となっている。

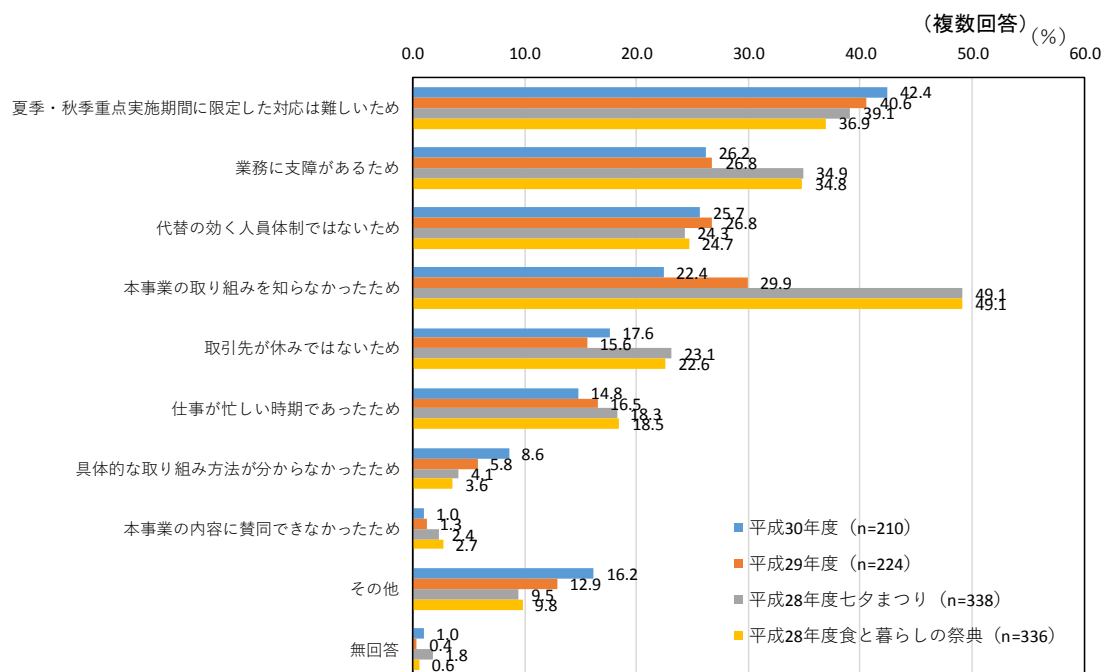
平成28年度からの3年間で比較すると、「全従業員に休暇取得を奨励した」の回答割合が上昇した一方、「周知のみで通常どおりの営業となった」は低下した。重点実施期間に関連して休暇取得を促す取り組みを行った事業場のうち、5割を超える事業場で全従業員に対して休暇取得の奨励が実施されるなど、休暇取得促進に向けた取り組みは進んだと考えられる。



(5) 取り組みを行わなかった理由（事業場）

重点実施期間に関連して取り組みを行わなかった理由（複数回答）としては、「夏季・秋季重点実施期間に限定した対応は難しいため」が42.4%と最も多く、次いで、「業務に支障があるため」、「代替の効く人員体制ではないため」となった。

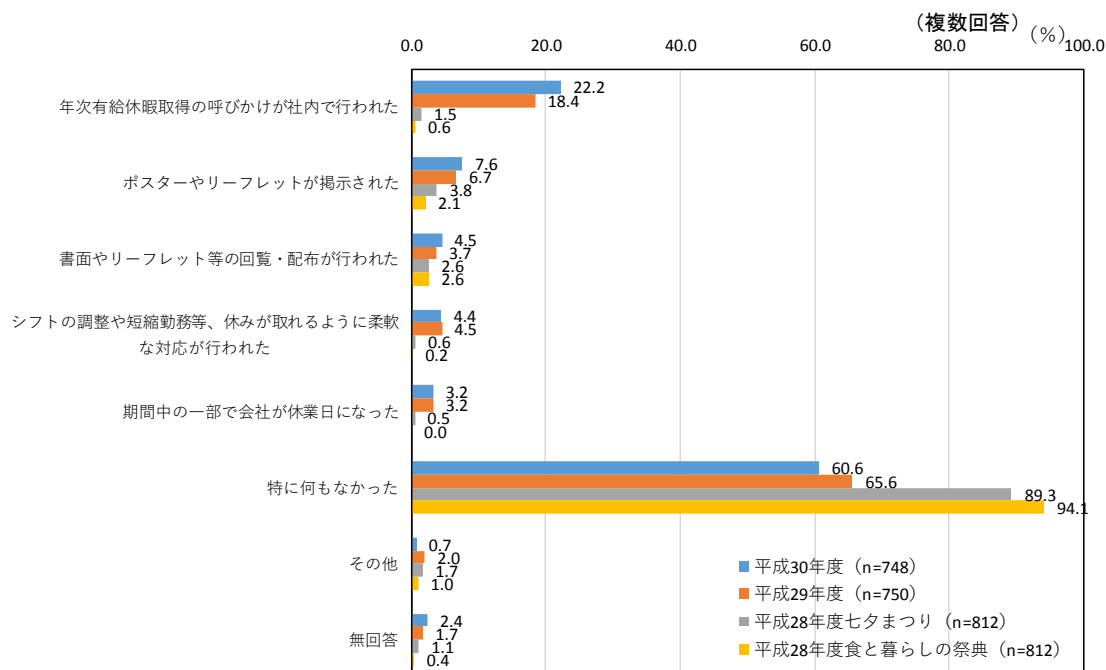
平成28年度からの3年間で比較すると、「重点実施期間に限定した対応は難しい」が年を追うごとに上昇しており、期間を定めた休暇取得促進の難しさが明らかになった。一方、「本事業の取り組みを知らなかったため」と回答した割合は平成28年度から大きく減少しており、本事業の認知が高まったことがうかがえた。



(6) 年次有給休暇取得を促す働きかけ（従業員）

勤め先における従業員に対する重点実施期間に関連した年次有給休暇取得を促す働きかけ（複数回答）としては、「特に何もなかった」が60.6%と多くなっている。働きかけとしては、「年次有給休暇取得の呼びかけが社内で行われた」が22.4%と最も多くなっている。

平成28年度からの3年間で比較すると、「特に何もなかった」の割合は最も高いものの、年度を追うごとに減少しており、「年次有給休暇取得の呼びかけが社内で行われた」をはじめ従業員に対する年次有給休暇取得を促す働きかけは増加している。

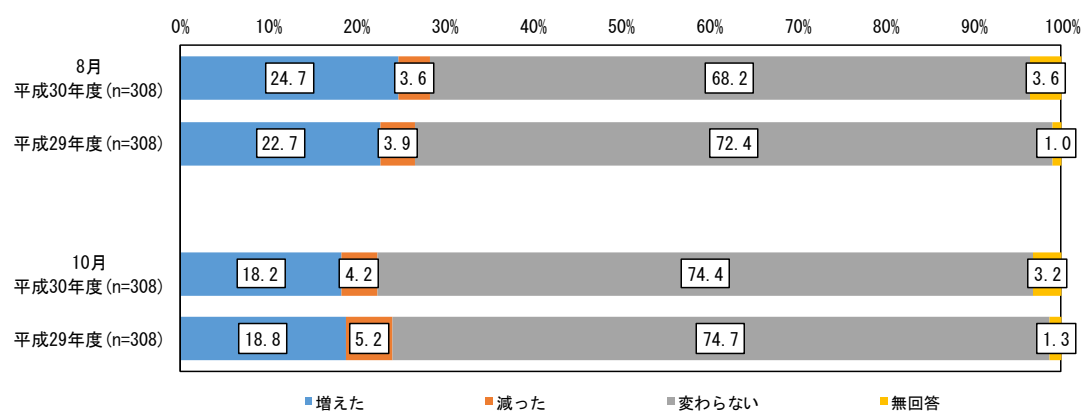


3. 年次有給休暇の取得状況

(1) 重点実施期間中の取得状況（事業場）

事業場に対して、8月と10月の年次有給休暇の取得日数が昨年同期と比較して変化したかを尋ねたところ、「増えた」と回答した割合は8月が24.7%、10月が18.2%となっており、「減った」と回答した割合（8月3.6%、10月4.2%）を大きく上回った。

平成29年度調査と比較すると、年次有給休暇の取得日数が「増えた」と回答した割合は、8月は2.0ポイント増と増加、10月は0.6ポイント減とわずかに減少したものの、ともに「減った」を大きく上回っており、重点実施期間に関連した休暇取得促進の取り組みを受け、年次有給休暇の取得日数が増加したことがうかがえる。

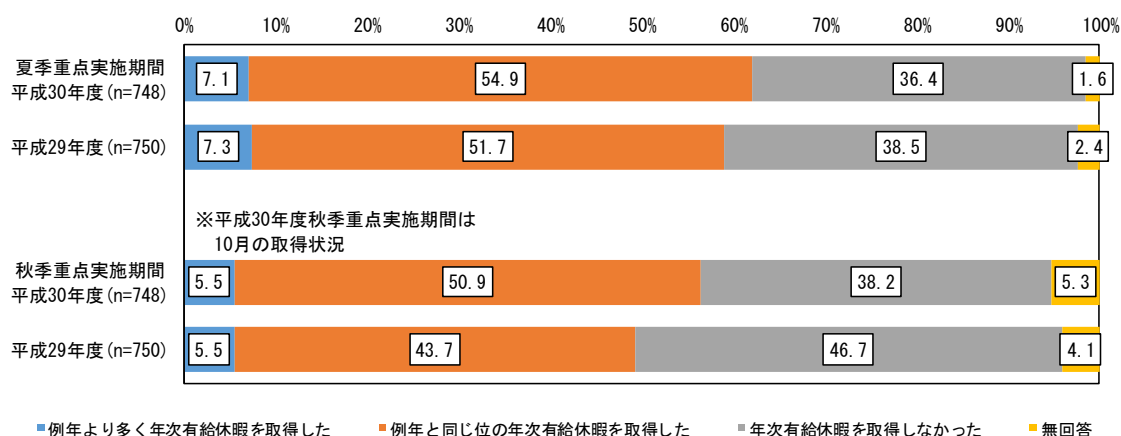


(2) 重点実施期間中の取得状況（従業員）

従業員に対して、重点実施期間中の年次有給休暇取得状況を尋ねたところ、夏季重点実施期間中の休暇取得状況は、「例年より多く年次有給休暇を取得した」が7.1%、「例年と同じ位の年次有給休暇を取得した」が54.9%、「年次有給休暇は取得しなかった」が36.4%となっている。夏季重点実施期間中に年次有給休暇を取得した割合（「例年より多く年次有給休暇を取得した」と「例年と同じ位の年次有給休暇を取得した」の合計。以下同じ。）は62.0%で、6割の従業員は8月中に年次有給休暇を取得している。

秋季重点実施期間中の休暇取得状況は、「例年より多く年次有給休暇を取得した」が5.5%、「例年と同じ位の年次有給休暇を取得した」が50.9%、「年次有給休暇は取得しなかった」が38.2%となっている。秋季重点実施期間中に年次有給休暇を取得した割合は56.4%で、夏季重点実施期間中の水準には及ばないものの、5割以上の従業員が10月中に年次有給休暇を取得している。

平成29年度調査と比較すると、夏季・秋季重点実施期間とも、期間中に年次有給休暇を取得したと回答した割合は増加した。とくに、秋季重点実施期間に「年次有給休暇を取得しなかった」と回答した割合が8.5ポイント減少しており、本事業の取り組みが重点実施期間中の年次有給休暇取得のきっかけとなり、休暇取得を促したものと考えられる。



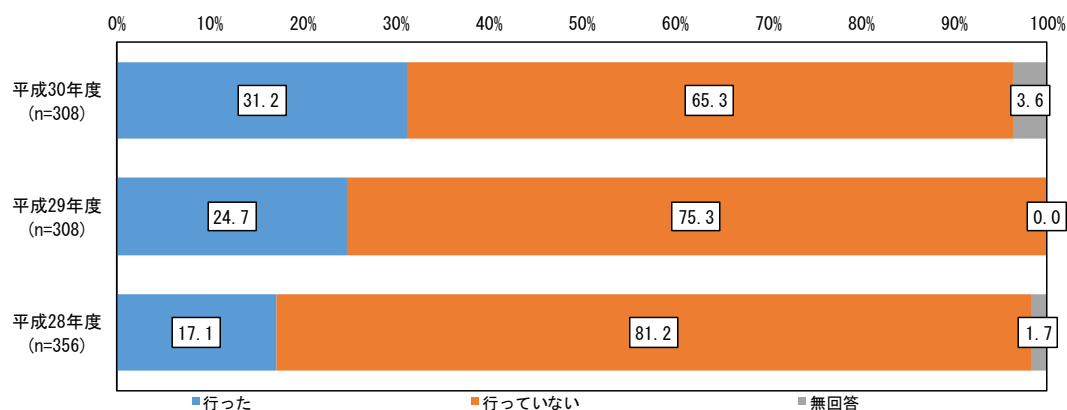
(3) 年間を通じた年次有給休暇取得促進の取り組み状況（事業場）

事業場での年間を通じた（夏季・秋季重点実施期間以外の時期）年次有給休暇取得促進の取り組み状況をみると、「行った」は31.2%となっている。

業種別でみると、「卸売・小売業」では取り組みを行ったと回答する割合が高く、「建設業」、「運輸・郵便業」、「医療・福祉業」、「サービス業」では低くなっている。

従業員数別でみると、100人を超える規模の大きな事業場では取り組みを行ったと回答する割合が高くなっている。

平成28年度からの3年間で比較すると、取り組みを行ったと回答した事業場の割合は増加が続いており、年間を通じた年次有給休暇取得の取り組みは徐々にではあるが広がっている。



(単位: %)

	行 っ た	行 っ て い な い	無 回 答
全体 (n=308)	31.2	65.3	3.6
業 種 別			
建設業 (n=47)	25.5	74.5	0.0
製造業 (n=32)	25.0	68.8	6.3
運輸・郵便業 (n=16)	25.0	75.0	0.0
卸売・小売業 (n=42)	40.5	59.5	0.0
医療・福祉業 (n=32)	25.0	75.0	0.0
サービス業 (n=58)	27.6	70.7	1.7
その他 (n=81)	38.3	51.9	9.9
従 業 員 数 別			
9人以下 (n=37)	21.6	78.4	0.0
10～29人 (n=85)	28.2	69.4	2.4
30～49人 (n=41)	34.1	65.9	0.0
50～99人 (n=61)	29.5	68.9	1.6
100～199人 (n=37)	45.9	51.4	2.7
200人以上 (n=40)	37.5	62.5	0.0

…全体より5ポイント以上プラス

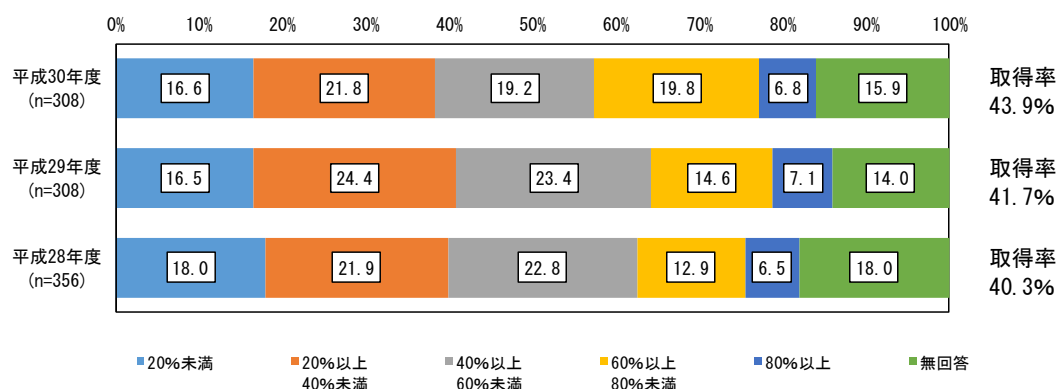
(4) 事業場の取得状況

事業場における前年度1年間の年次有給休暇取得率の平均は43.9%であった。取得状況の内訳は「20%以上40%未満」が21.8%で最も多く、次いで「60%以上80%未満」(19.8%)、「40%以上60%未満」(19.2%)の順であった。

平成28年度からの3年間で比較すると、年次有給休暇の取得率は徐々に増加しているものの、50%を下回っており依然低い水準である。取得率の内訳としては「60%以上80%未満」の割合が徐々に増加しているものの、「20%未満」の割合は改善していく必要があると考える。

業種別にみると、「製造業」は取得率が約5割と全体に比べ取得率が高い。一方、「建設業」や「卸売・小売業」では年次有給休暇の取得が20%未満と回答する割合が高く、取得率も3割台となっている。

従業員数別にみると、「9人以下」の事業場では年次有給休暇取得率が3割台と全体に比べ低く、取得率が「20%未満」とする回答も約3割あり、代替要員の少なさが年次有給休暇の取得を困難にしていることがうかがえる。



		(単位: %)						年次有給休暇取得率
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上80%未満	80%以上	無回答	
全体 (n=308)		16.6	21.8	19.2	19.8	6.8	15.9	43.9
業種別	建設業 (n=47)	23.4	27.7	12.8	17.1	0.0	19.1	35.0
	製造業 (n=32)	15.6	21.9	9.4	31.2	12.5	9.4	49.9
	運輸・郵便業 (n=16)	6.3	31.3	25.1	25.0	6.3	6.3	47.7
	卸売・小売業 (n=42)	28.5	21.5	9.5	11.9	7.2	21.4	36.3
	医療・福祉業 (n=32)	6.3	21.9	21.9	18.8	6.2	25.0	48.4
	サービス業 (n=58)	13.8	20.7	27.6	22.4	3.4	12.1	44.6
	その他 (n=89)	14.8	17.2	23.4	18.5	11.1	14.8	46.9
従業員数別	9人以下 (n=37)	27.0	24.3	13.5	18.9	5.4	10.8	38.6
	10～29人 (n=85)	16.5	18.9	20.0	16.4	7.1	21.2	42.2
	30～49人 (n=41)	12.2	26.8	17.1	21.9	2.4	19.5	44.8
	50～99人 (n=61)	18.1	21.3	18.1	16.4	8.2	18.0	42.7
	100～199人 (n=37)	18.9	21.6	16.2	29.7	8.1	5.4	47.3
	200人以上 (n=40)	7.5	20.0	27.5	22.5	10.0	12.5	50.5

…全体より5ポイント以上プラス

(5) 従業員の取得状況

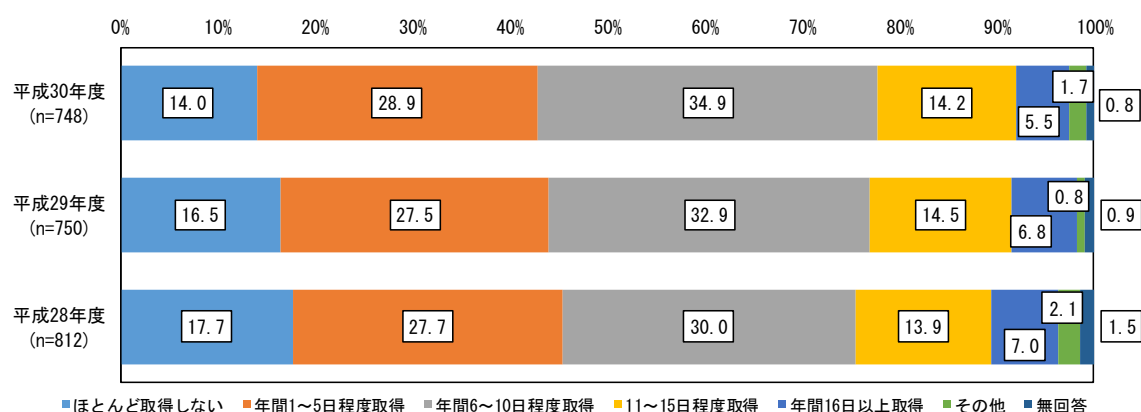
従業員の日頃の年次有給休暇の取得状況についてみると、「年間1～5日程度取得」が28.9%、「年間6～10日程度取得」が34.9%、「年間11～15日程度取得」が14.2%、「年間16日以上取得」が5.5%となっている。また、「ほとんど取得しない」は14.0%であった。

平成28年度からの3年間で比較すると、「ほとんど取得しない」は減少し、「年間6～10日程度取得」は増加しており、徐々に年次有給休暇の取得促進が進んでいると考える。

従業員規模別でみると、規模の大きな事業場に勤める従業員ほど年間の有給休暇取得日数が多い傾向がうかがえた。一方で、どの従業員規模でも1割は「ほとんど取得しない」と回答しており、業務の偏りなどで取得できないのであれば、事業場側で業務内容の偏りの見直しを行うなどの対応が必要と考える。

仕事内容別でみると、製造・建設の作業では「ほとんど取得しない」の回答割合が他の仕事内容に比べて低く、「年間16日以上取得」の回答割合が高くなっており、年次有給休暇が比較的取得しやすいと考えられる。一方、現場管理・監督では「ほとんど取得しない」が3割超と他の仕事内容に比べ高い割合であり、年次有給休暇の取得が難しいことがうかがえる。

労使間で休暇に関する話し合いの機会がある従業員は、「ほとんど取得しない」の回答割合が少なく、「年間11～15日程度取得」の回答割合が高くなっており、年次有給休暇取得を進めるうえで労使間での話し合いは重要なポイントであることがうかがえる。



(単位：%)

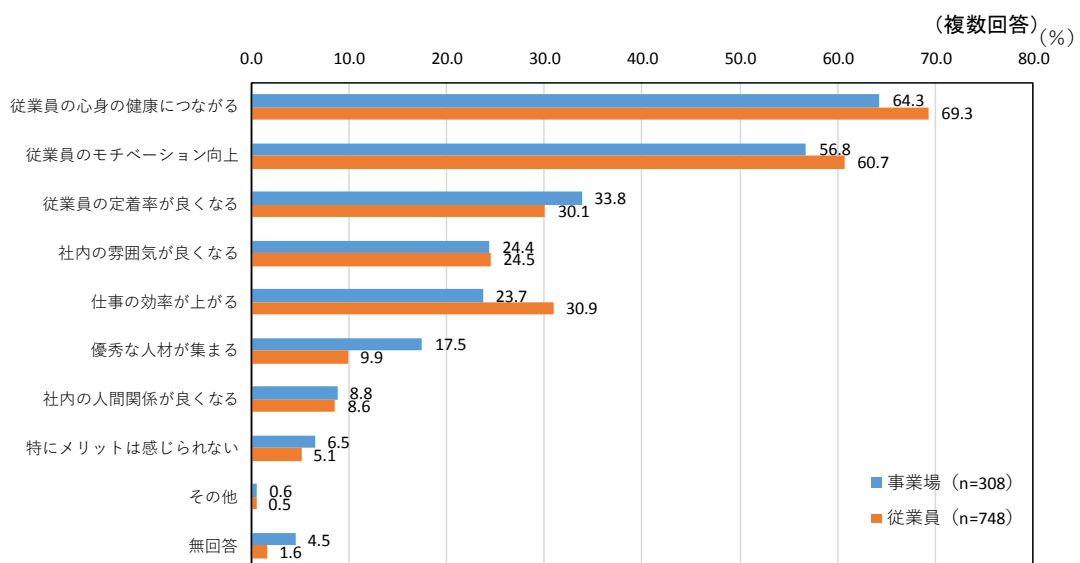
	ほとんど取得しない	年間15日程度取得	年間65日程度取得	年間115日程度取得	年間16日以上取得	その他	無回答
全体 (n=748)	14.0	28.9	34.9	14.2	5.5	1.7	0.8
従業員規模別	9人以下 (n=85)	17.6	25.9	36.5	12.9	4.7	1.2
	10～29人 (n=231)	17.7	27.7	35.5	11.7	3.5	0.4
	30～49人 (n=101)	10.9	38.6	32.7	12.9	3.0	1.0
	50～99人 (n=142)	10.6	33.1	29.6	16.9	8.5	0.7
	100～199人 (n=95)	14.7	20.0	43.2	12.6	8.4	0.0
	200人以上 (n=89)	10.1	25.8	34.8	20.2	5.6	1.1
仕事内容別	総務・人事・経理等 (n=258)	13.2	23.6	41.5	15.9	4.3	0.4
	一般事務・受付・秘書 (n=136)	12.5	25.0	34.6	16.2	8.8	1.5
	営業・販売 (n=93)	15.1	32.3	32.3	14.0	3.2	0.0
	技術系専門職 (n=52)	17.3	36.5	25.0	11.5	3.8	1.9
	医療・教育関係の専門職 (n=32)	18.8	31.3	31.3	12.5	3.1	0.0
	現場管理・監督 (n=37)	32.4	29.7	27.0	5.4	2.7	0.0
	製造・建設の作業 (n=41)	4.9	36.6	24.4	19.5	14.6	0.0
	その他 (n=93)	10.8	35.5	35.5	10.8	4.3	0.0
労使間	話し合う機会がある (n=194)	6.7	27.8	35.1	20.6	8.8	0.5
	話し合う機会はない (n=532)	16.9	29.5	35.0	12.2	3.9	0.4

…全体より5ポイント以上プラス

(6) 年次有給休暇がもたらすメリット

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

「従業員の心身の健康につながる」や「従業員のモチベーション向上」、「仕事の効率が上がる」といった項目では、事業場に比べ従業員の回答割合が高くなっており、事業場が考える以上にメリットを感じている。一方で、「優秀な人材が集まる」の項目では事業場の回答割合に比べ従業員の回答割合は低く、事業場が期待するほどにはメリットを感じていないことがうかがえる。



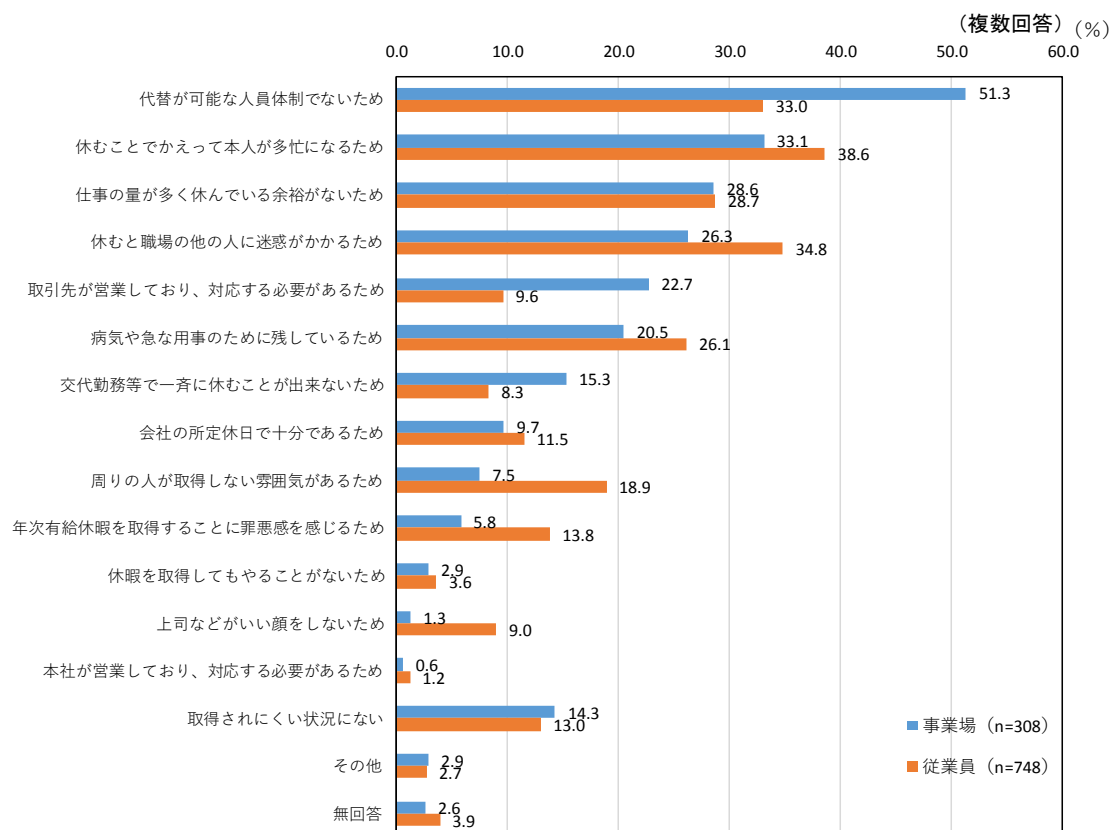
(7) 年次有給休暇が取得されにくい理由

年次有給休暇が取得されにくい理由（複数回答）について、事業場では、「代替が可能な人員体制でないため」が 51.3%と最も多くなっている。次いで「休むことでかえって本人が多忙になるため」（33.1%）、「仕事の量が多く休んでいる余裕がないため」（28.6%）の順であった。

従業員では「休むことでかえって本人が多忙になるため」が 38.6%と最も多く、次いで「休むと職場の他の人に迷惑がかかるため」（34.8%）、「代替が可能な人員体制でないため」（33.0%）、「仕事の量が多く、休んでいる余裕がないため」（28.7%）となっている。

事業場と従業員とで差がみられた項目をみると、事業場は代替可能な人員体制でないことや取引先への対応、交代勤務を理由とする割合が従業員より高い。一方、従業員は休むことで本人が多忙になることや職場の他の人に迷惑がかかること、病気や急用への備え、職場の取得しない雰囲気、罪悪感、上司への配慮などを理由とする割合が事業場より高く、両者の間に一部で認識の相違があることがうかがえる。

なお、「会社の所定休日で十分であるため」という回答が事業場、従業員ともにそれぞれ 1 割程度あった。事業場側が「会社の所定休日で十分である」と判断した場合、「所定休日以外にさらに休みが要るのか」など、年次有給休暇を取得しづらい職場環境が形成されることにもつながるため、年次有給休暇取得のメリットや取得促進に向けた取り組みの周知広報は今後も必要と考える。



(8) 年次有給休暇をより一層取得しやすくするための取り組み

年次有給休暇をより一層取得しやすくするための取り組み（複数回答）をみると、事業場では「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（38.6%）が最も多く、次いで、「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」（34.7%）、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」（34.4%）、「年次有給休暇の取得の義務化」（27.6%）、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（25.3%）となっている。

業種別でみると「医療・福祉業」では仕事量の偏りの見直しや休暇中のサポート体制の確保といった回答割合が他の業種に比べ高かったほか、「建設業」では年次有給休暇の取得義務化の回答割合が高かった一方、代替要員の確保を困難と捉えているためか休暇中のサポート体制については回答がなかった。

従業員規模別でみると、「9人以下」の事業場では年次有給休暇取得の義務化や経営トップ等の意識改革の回答割合が他の規模に比べて高かった一方、「200人以上」の事業場では仕事量の偏りの見直しや身近な上司による取得奨励など、規模ごとに求められる取り組みに差がみられた。

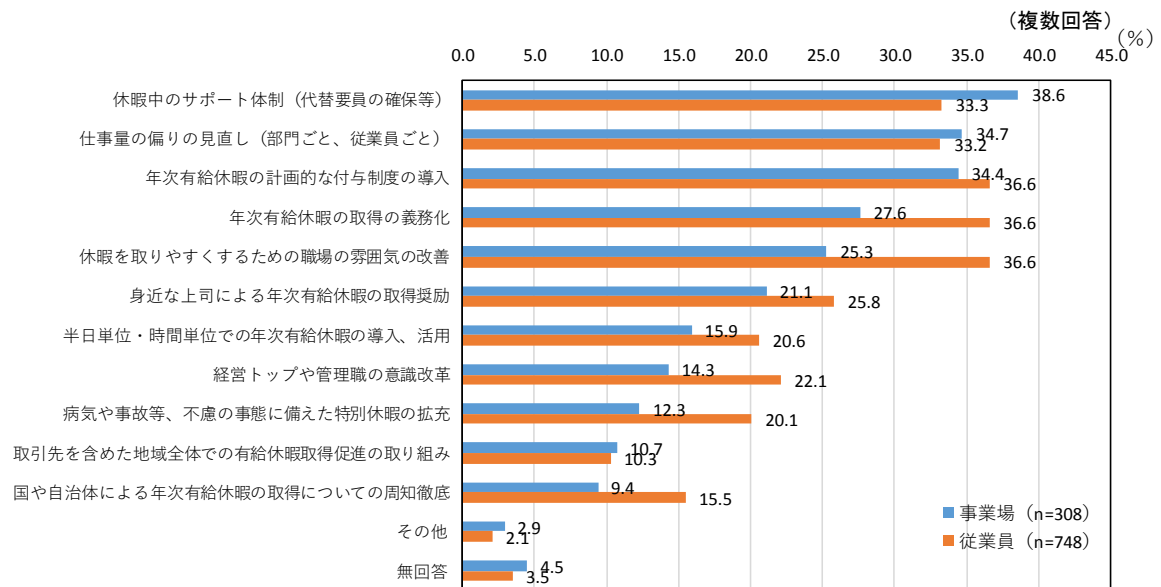
従業員では「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」（36.6%）、「年次有給休暇の取得の義務化」（36.6%）、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（36.6%）、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（33.3%）、「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」（33.3%）で30%を超えている。

従業員を年齢別にみると「20歳代以下」では仕事量の偏りの見直しや、年次有給休暇の取得義務化、職場の雰囲気の改善といった回答が他の年齢に比べて多く、「30歳代」では休暇中のサポート体制や年次有給休暇の計画的付与制度の導入の回答が多かった。他方、「60歳代以上」では半日単位・時間単位での年次有給休暇導入・活用や病気や事故等に備えた特別休暇の拡充といった回答が他の年齢に比べて多く、ライフスタイルに応じた対応も必要であることがうかがえる。

従業員規模別でみると、50人以上の事業場に勤務する従業員は休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善の回答が他の規模に比べて多くみられたほか、「200人以上」の事業場に勤務する従業員は年次有給休暇の計画的な付与制度の導入が5割近くを占めるなど、事業場側の従業員規模別の結果と違いがみられた。

従業員の仕事内容別でみると、「医療・教育関係の専門職」では年次有給休暇の取得義務化が6割超、職場の雰囲気の改善や休暇中のサポート体制の充実で5割以上、計画的な付与制度の導入や仕事量の偏りの見直しが4割以上など、休暇取得促進に向けた様々な取り組みを求めていることがうかがえた。

年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要な取り組みは、業種や従業員規模、仕事内容、従業員の年齢層などによって内容が異なっており、各企業の実情に合わせた取り組みが必要と考えられる。



(単位：％)

	事業場全体 (n=308)	業種別	従業員規模別	年齢別	従業員規模別	仕事内容別
要員の確保等	38.6	建設業 (n=47)	9人以下 (n=37)	20歳代以下 (n=113)	9人以下 (n=85)	総務・人事・経理等 (n=258)
仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）	34.7	製造業 (n=32)	10～29人 (n=85)	30歳代 (n=204)	10～29人 (n=231)	一般事務・受付・秘書 (n=136)
年次有給休暇の計画的な付与	34.4	運輸・郵便業 (n=16)	30～49人 (n=41)	40歳代 (n=246)	30～49人 (n=101)	営業・販売 (n=93)
年次有給休暇の取得の義務化	27.6	卸売・小売業 (n=42)	50～99人 (n=61)	50歳代 (n=129)	50～99人 (n=142)	技術系専門職 (n=52)
職場の雰囲気改善	25.3	医療・福祉業 (n=32)	100～199人 (n=37)	60歳代以上 (n=55)	100～199人 (n=95)	医療・教育関係の専門職 (n=32)
身近な上司による年次有給休暇の取得奨励	21.1	サービス業 (n=41)	200人以上 (n=40)		200人以上 (n=89)	現場管理・監督 (n=37)
有給休暇の導入・活用	15.9	その他 (n=89)	従業員全体 (n=748)			製造・建設の作業 (n=41)
経営トップや管理職の意識改革	14.3					その他 (n=93)
病気や事故等、不慮の事態に備えた特別休暇の拡充	12.3					
有給休暇を含めた地域全体での取引先を促進の取り組み	10.7					
国の自治体による年次有給休暇の取得についての周知徹底	9.4					
その他	2.9					
無回答	4.5					

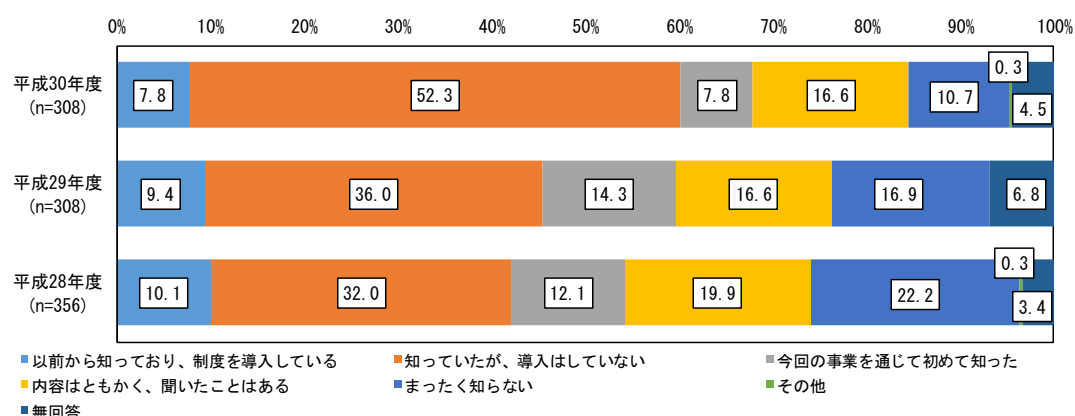
…事業場全体よりも5ポイント以上プラス
 …従業員全体よりも5ポイント以上プラス

(9) 年次有給休暇の計画的付与制度について

年次有給休暇の計画的付与制度の認知状況をみると、「以前から知っており、制度を導入している」が7.8%、「知っていたが、導入はしていない」が52.3%、「今回の事業を通じて初めて知った」が7.8%、「内容はともかく、聞いたことはあった」が16.6%、「まったく知らない」が10.7%となっている。

平成28年度からの3年間で比較すると、「知っていたが、導入はしていない」が大きく増加する一方、「まったく知らない」は減少しており、この3年間で制度の認知度が向上したことがうかがえる。

また、「以前から知っており、制度を導入している」は減少しているものの、制度を導入している事業場について、アンケートや事業場訪問でうかがった具体的な導入方法には、ゴールデンウィークやお盆、年末年始といった事業場の休暇に合わせて一斉付与する方法や、一定の期間内でグループ別・個人別に付与する方法などがあり、事業場ごとに業種や業務内容等に合わせた運用が行われていた。

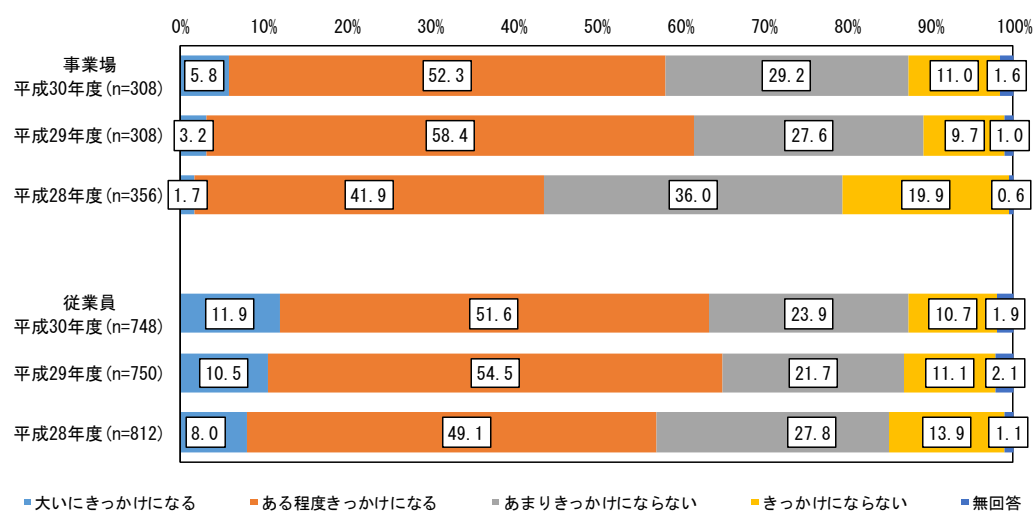


4. 年次有給休暇取得促進の効果

(1) 本事業が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるか

事業場、従業員ともに、「大いにきっかけになる」、「ある程度きっかけになる」の合計がそれぞれ 58.1%、63.5%と、約 6 割となっており、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している。

平成 28 年度からの 3 年間で比較すると、本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけになるとする回答は事業場、従業員ともに初年度からは増加したものの、平成 29 年度と比較すると若干減少した。



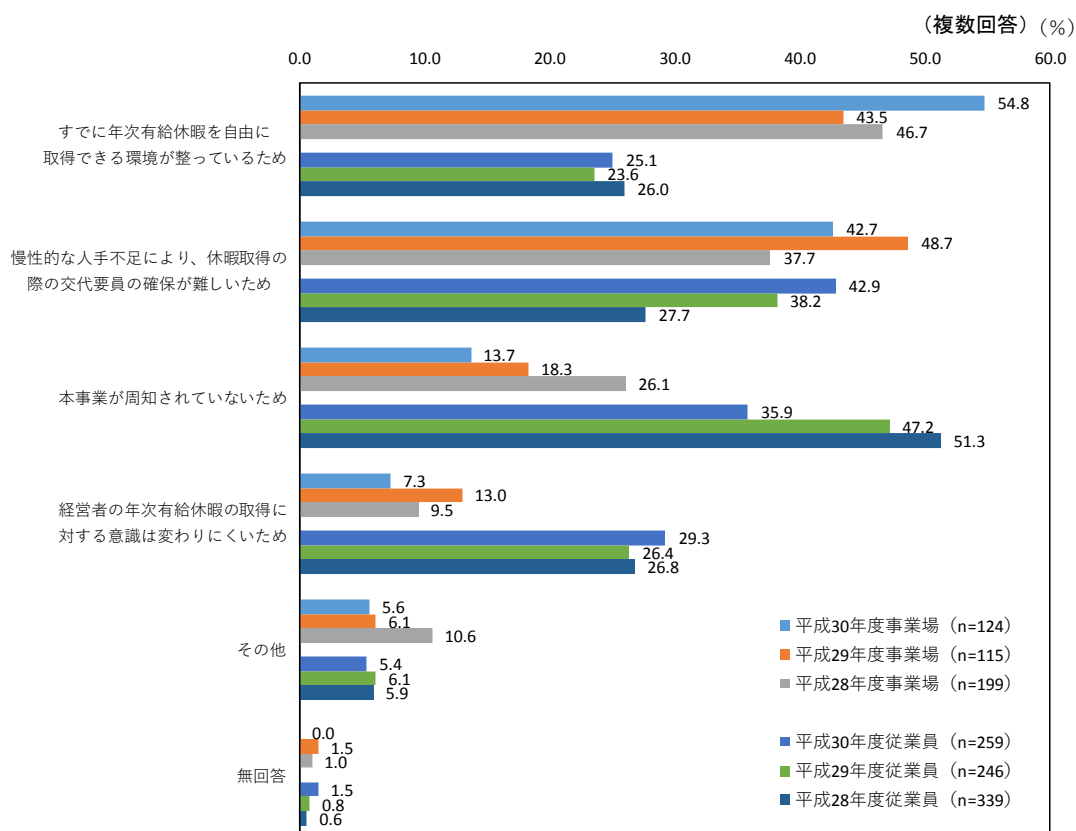
(2) きっかけにならない理由

「あまりきっかけにならない」または「きっかけにならない」と回答した具体的な理由（複数回答）としては、事業場は「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」が54.8%、「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」が42.7%とそれぞれ多くなっている。

一方、従業員は「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」が42.9%で最も多く、次いで「本事業が周知されていないため」（35.9%）、「経営者の年次有給休暇の取得に対する意識は変わりにくい」（29.3%）、「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」（25.1%）の順となっている。

事業場では従業員と比べ「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」の回答割合が高く、従業員では「本事業が周知されていないため」、「経営者の年次有給休暇の取得に対する意識は変わりにくい」となどの回答割合が高くなっており、本事業がきっかけにならないとする理由には労使間に差がみられた。

平成28年度からの3年間で比べると、事業場は年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っていると回答した割合が増えた一方、従業員の同項目に対する回答に大きな動きはみられなかった。また、従業員では交代要員の確保が困難とする回答が増加し事業場の回答割合と同程度になり、人手不足による交代要員の確保の難しさは労使共通の課題であることがうかがえる。また、本事業が周知されていないとする回答は、事業場・従業員間で回答割合に開きがあるが、ともに平成28年度から減少しており、事業の周知が進んできたことによるものと考えられる。



5. 本事業の総括

以上の検討結果を踏まえて、大分市における地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業の総括を以下にまとめる。

(1) 本事業で得られた成果

平成 28 年度から実施した本事業では、ポスターやリーフレット等の作成、配布のほか、大分市商工労政課発行の事業者向け広報誌での事業紹介記事掲載、大分合同新聞への広告掲載、ワーク・ライフ・バランスをテーマとするシンポジウムの実施等を行い、本事業の周知広報を図ってきた。その結果、3 年間の継続的な取り組みにより事業場の認知度は 4 割（平成 28 年度）から 7 割（平成 30 年度）に、従業員の認知度は 1 割強から 4 割強にそれぞれ増加した。

さらに、大分市内の事業場に対し、3 年間で延べ 300 社を社会保険労務士とともに訪問し、休暇取得促進の取り組み状況の把握や休暇を取得しやすい環境整備に向けた働きかけ等を実施した。

その結果、重点実施期間に関連した休暇取得促進の取り組みの実施状況をみると、事業場では年次有給休暇取得を促す取り組みを行った割合が平成 28 年度の 1 割未満から平成 30 年度は 3 割弱に増加しており改善がみられた。従業員に対して、重点実施期間に関連して社内で年次有給休暇取得を促す働きかけがあったかをたずねた設問では、「特に何もなかった」とする回答が最も多かったものの、その割合は平成 28 年度の 9 割から平成 30 年度は 6 割と年度を追うごとに減少した。一方、「年次有給休暇取得の呼びかけが社内で行われた」とする回答が年度を追うごとに増加し、平成 30 年度は 2 割を超えた。

また、年次有給休暇の取得促進は従業員の心身の健康の保持やモチベーションの向上のほか、特に若手を中心に従業員の定着や人材の確保に効果的という点を多くの事業場で認識するようになっており、年次有給休暇取得促進が事業場側のメリットにもなりえることに一定の理解が進んだことがうかがえた。

(2) 休暇取得促進に向けた課題

本事業の周知広報については事業場、従業員ともに改善がみられたものの、従業員の認知度は 4 割強に留まった。アンケートの自由意見にも、事業の周知広報を求める声があり、従業員に対する周知広報の不足は課題として捉えられる。

事業場における重点実施期間に関連した年次有給休暇取得を促す取り組みの実施状況をみると、3 年間で改善がみられたものの、3 割程度で低い水準である。事業場訪問やアンケート結果からは、「重点実施期間に限定した対応は難しい」「その時季は業務に支障がある」「従業員の取りたい時期に取得させたい」などの意見もあり、業種や企業ごとに業務の繁忙・閑散がある中、一律に期間を限定し年次有給休暇の取得を推進することの難しさが明ら

かになった。

年次有給休暇の取得状況をみると、「製造業」では取得率が約 5 割で全体平均を上回る一方、「建設業」や「卸売・小売業」では 3 割台と取得率が全体平均より低くなっており、業種間で差がみられた。また、従業員について年次有給休暇の取得状況を仕事内容別にみると「現場管理・監督」は 3 割超が年次有給休暇を「ほとんど取得しない」と回答したほか、従業員規模が大きくなるほど年次有給休暇の取得日数も多くなる傾向にあるなど、従業員の仕事内容や従業員規模により取得状況に差がみられた。

このように、業種や従業員規模、同一企業内でも担当する業務の内容で年次有給休暇の取得状況には違いがあり、休暇が取得されにくい理由や、休暇取得促進に必要と考える取り組みに労使間で意見の相違がみられるなか、休暇の取得を促進するためには、労使で話し合う機会を設けることや、それぞれの事業場の業種や従業員規模・業務内容などに応じた、きめ細かな対応が必要であると考えられる。

(3) 大分市における休暇取得促進に向けて

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

一方で、業種や従業員規模、業務内容で年次有給休暇の取得に関する課題は異なり、一律の方策による解決は困難であることが明らかになっている。休暇取得促進には、例えば閑散期に一斉に年次有給休暇を付与することや、時間単位の休暇取得制度を設けること、社長や上司の声かけによる休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりなど、企業ごとに実践可能な部分から取り組むことが効果的であると考ええる。

誰もが休暇を取得しやすい職場環境の整備は、従業員の定着や優秀な人材の確保、長時間労働の是正、心身の健康の保持などにつながるほか、業務の効率化が図られることで生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの実現にも期待が持てる。すべての人がしっかりと休み、いきいきと働き続けられる環境づくりに、大分市の企業・従業員全体で取り組んでいくことが重要である。

また、本事業の調査において、年間を通じた年次有給休暇取得促進のきっかけになるかに対して、事業場では 58.1%が、従業員では 63.5%がきっかけになると回答している。本事業は平成 30 年度をもって終了するが、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り組みを行っていくものが必要と考える。

第 6 章 提言リーフレット「大分市における年次有給休暇活用レポート」の作成

1. 提言リーフレット「大分市における年次有給休暇活用レポート」の作成

本事業の総括として、本事業の概要およびアンケート結果、好事例の紹介、3 カ年の事業で得られた成果や課題、大分市での休暇取得促進に向けた方針をまとめた提言リーフレット「大分市における年次有給休暇活用レポート」を作成し、アンケート対象事業場や関係機関等を通じて大分市内の企業に送付し、今後の休暇取得促進を図った。

(1) 配布状況

作成部数	8,020 部（A4 版カラー刷り、4 ページ）
配布対象先	アンケート回答先及び 事業訪問実施先 500 部 連絡会議参加団体経由 1,300 部 大分商工会議所所報経由 6,100 部 <u>手元予備</u> 120 部 合計 8,020 部

(2) 提言リーフレット

提言リーフレットのデザインは以下の通り。(A3、2つ折り)

(表面)

休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう!!

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して取り組むことが必要です。
具体的には

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

などが考えられます。

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しよう!
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、その協定に基づき、計画的に休暇取得日を定めることができる制度です。事業主にとっては労務管理がしやすい計画的な事務運営ができること、従業員にとっては休暇取得を促すこと、年次有給休暇を取得できることなどのメリットがあります。

**2019年は、あきらめず
この制度を使いましょう!**

七たまつり
七たまつり(年次有給休暇)に合わせて
休暇を取定しましょう!

**11日に休暇を取定
3連休に合わせてプラス1日休暇を
取定しましょう!**

活用のご案内

働き方・休み方改善ポータルサイト
厚生労働省では、企業の経営が社員の仕事・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開発しています。サイトでは、雇用形態によって企業側が利用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」や、従業員が利用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」などを用意しています。また、社員の働き方や生活の改善・休みの取りやすさなどの観点から活用できます。

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

働き方・休み方改善コンサルタント
労働時間や休暇制度など、さまざまな悩みや疑問点について、「働き方・休み方改善コンサルタント」がアドバイスや資料の提供を行い、解決のお手伝いをさせていただきます。個別相談のほか、会社で行う研修会などの職員研修も無料で実施いたします。

【お問い合わせ先】
大分労働局 雇用課 均等室
〒870-0037 大分市春日17-20
大分市労働センター3階
TEL:097-532-4025

大分市における

年次有給休暇活用レポート

WORK
LIFE
BALANCE

従業員の方へ
ご覧下さい

平成30年度版

厚生労働省 大分労働局 大分市

平成30年度厚生労働省労働政策調査報告書(労働時間・休暇) 関係自治体労務 関係自治体労働政策調査報告書 0505-0213 大分市労働局 17年9月1日 大分市労働局(事務局) TEL:097-532-4025

(裏面)

1 大分市で休暇取得促進に向けた環境づくりに取り組みました

厚生労働省は、平成28・29年度に引き続き大分市と連携して「地域の特色を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行いました。本事業では「働き方・休み方改善ポータルサイト」(10月・11月)を年次有給休暇取得のための重点施策期間と位置づけ、年次有給休暇の取得を促し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に向けた環境づくりに取り組まれました。

2 取り組みの結果

年間を通じた年次有給休暇取得促進の取り組み
年間を通じて年次有給休暇取得促進の取り組みを行ったと回答した事業場は31.2%となりました。年度を遡うことと改善していることがわかります。

年次有給休暇を取得することのメリット(複数回答)

事業場	従業員	
健康増進(心身の健康)につながる	31.2	65.9
労働者のモチベーション向上	24.7	75.3
心身の健康やモチベーションの向上、仕事の効率化につながる	17.1	81.2

労働基準法改正に関する認知度
労働基準法改正(改正後、平成31年4月より、使用者は年10日以上の年次有給休暇が与えられる全ての労働者に適用し、毎5日間について、時季を指定して年次有給休暇を与えることが必要であることを知っている)の認知度が、事業場と従業員とで格段に高まりました。スムーズな休暇取得に向け、労務管理での休暇取得に関する新しいやり方、年次有給休暇の計画的付与制度の活用を促しましょう。

大分市内事業場の好事例紹介

大分市ではこのような取り組みをしている事業場があります

計画的な休暇取得の促進
〇経営陣から年次有給休暇の取得を呼びかけた結果、年次有給休暇の取得率向上につながりました。業務の調整も進んでいます。(ワーク・ライフ・バランス)

休暇中のサポート体制の充実
〇業務の調整や休暇中のサポート体制の充実を行うことで、次年度で年次有給休暇を取得する体制を整えています。年次有給休暇の取得率7割程度となっています。休みの取りやすさを意識した結果、求人を出すときに前向きに採用されるようになりました。(医療・福祉)

独自の休暇制度の導入
〇計画的な年次有給休暇の取得促進と取得状況の管理を行い、年次有給休暇の取得率向上につなげています。実施する年次有給休暇を積み立てて、雇用調整等から活用可能な場合は休暇の取得を助成する、雇用調整等の実施を行った結果、定率率を安定した水準に保ちました。(建設業)

経営トップ等からの声かけ
〇年次有給休暇の取得について、毎月月初に社長からの声かけを行っています。その結果、年度を遡うことにより年次有給休暇の取得率が向上しています。(建設業)

3 働きやすく、休みやすい大分市に向けて

事業場で得た成果
〇本事業は、平成28年度から実施しており、3年間の継続的な取り組みにより、事業場の認知度は平成28年度41.8%→平成30年度71.1%、従業員の認知度は平成28年度14.0%→平成30年度44.5%と事業場・従業員ともに増加しました。また、本事業を受けて年間を通じて年次有給休暇取得促進の取り組みも年度を遡うことに増加し、休暇取得に向けた本事業のような取り組みも重要とする意識が醸成されています。

事業場・従業員への認知度
〇事業場・従業員への認知度は、従業員への認知度は事業場の認知度やモチベーションの向上のほか、従業員の定着や若手人材の確保に効果的ということも、多くの企業が認識しており、年次有給休暇取得促進が事業場のメリットにもなりつつあることに一定の理解が得られつつあると考えられます。

事業場・従業員への認知度
〇事業場・従業員への認知度は、事業場の認知度は事業場の認知度やモチベーションの向上のほか、従業員の定着や若手人材の確保に効果的ということも、多くの企業が認識しており、年次有給休暇取得促進が事業場のメリットにもなりつつあることに一定の理解が得られつつあると考えられます。

大分市における休暇取得促進に向けて
〇事業場の促進に向けた働きかけとしては、事業場に負担の少ない形で年次有給休暇取得促進や、社員・上司からの声かけによる休暇取得の呼びかけや、労務管理から取り組むことが効果的です。

