

2. 事業効果の検証アンケートの結果概要

本事業では、おくんち祭当日の10月9日を重点実施日と位置付けて、行政関係者、教育関係者、事業場関係者、専門家等で構成される連絡会議の開催のほか、事業場への直接訪問や、小中学校の生徒等を通じた保護者へのリーフレットの配布等による周知活動などを行っている。

また、本事業では、その効果と課題等を探るべく、地域内の事業場と保護者を対象にアンケート調査を実施している。以下では、2014年度の実施結果の概要を紹介する。

(1) 事業の認知度・取組の実施状況等

① 事業の認知度

まず、本事業の認知度については、何らかの形で「知っていた」と回答した事業場は90.9%で、前年度の調査結果と比較すると、「知らなかった」という回答は4.4ポイント（以下、p）低下しており、事業の継続効果等もあって、着実に本事業の認知度が向上していることがうかがえる（図表1）。

同時期に行った保護者向けのアンケートの結果をみても、何らかの形で本事業を「知っていた」と回答したのは94.0%で「知らなかった」という回答は5.0%にとどまっており、こちらも前年度よりも認知度が改善する結果となった（図表2）。

② 取組の実施状況

また、事業場に対して、重点実施日（10/9）に向けた休暇取得促進の取組み状況について尋ねたところ、何らかの取組みを実施したと回答した事業場は50.0%にのぼっており、前年度比で13.1p上昇している（図表3）。

なお、地域別の実施率をみると、人吉市内の事業場の実施率（58.3%）と周辺の球磨郡の事業場の実施率（16.0%）には大きな差があり、同様の傾向は前述の認知度の設問でもみられた。保護者アンケートの結果をみると、会社等勤務と回答した保護者の2割程度が球磨郡の事業場に勤務と回答しており、それらの保護者の休暇取得を促進す

【調査概要】

① 事業場向けアンケート

調査対象：人吉市と周辺7町村（錦町、多良木町、湯前町、相良村、山江村、球磨村、あさぎり町）の343事業場

調査時期：2014年10月21日（火）～12月1日（月）

回収方法：郵送法

回収数：159事業場（有効回答率 46.4%）

② 保護者向けアンケート

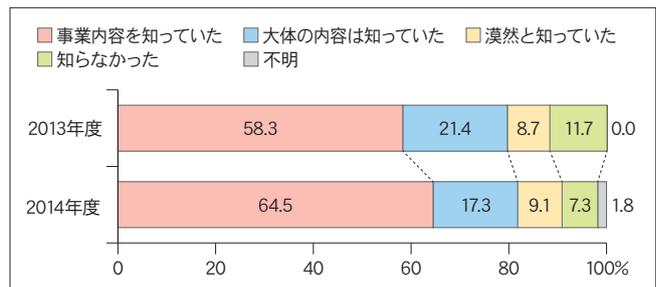
調査対象：人吉市内の小中学校・幼稚園・保育園の保護者4,298人

調査時期：2014年10月21日（火）～12月1日（月）

回収方法：郵送法

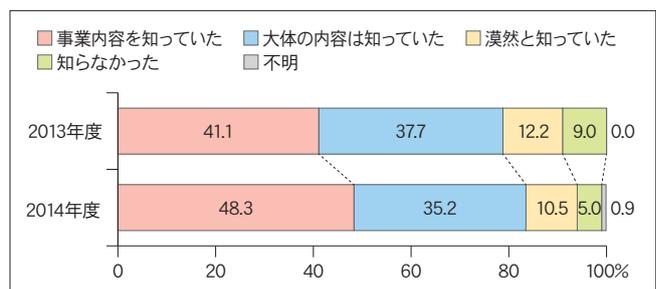
回収数：1,081人（有効回答率 25.2%）

図表1 事業の認知度（事業場）

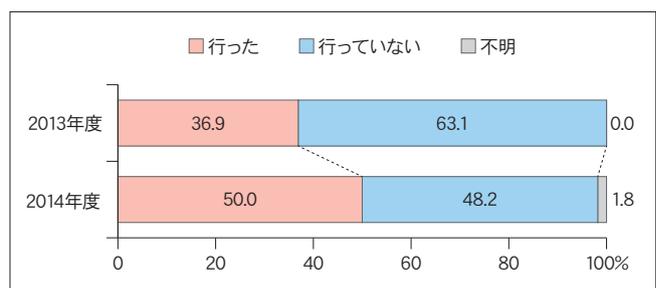


※2014年度の数値は前年度の対象地域（人吉市、錦町、相良村、山江村、球磨村）の集計結果

図表2 事業の認知度（保護者）



図表3 重点実施日に向けた取組の実施状況（事業場）



※2014年度の数値は前年度の対象地域（人吉市、錦町、相良村、山江村、球磨村）の集計結果

るためにも、球磨郡の事業場に対する理解促進に向けた取組みなどが今後の課題となっている。

③事業場の具体的な取組内容

重点実施日（10/9）に向けて何らかの取り組みを実施したと回答した事業場の具体的な取組内容をみると、「小中学生以下の子どもがいる従業員に年次有給休暇取得を奨励した」が52.5%と最も多く、次いで「年次有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与」が24.6%となった。前年度調査と比較すると「小中学生以下の子どもがいる従業員に年休取得を奨励」は10.4p上昇、「周知のみで通常営業」は22.0p低下するなど、事業実施率の向上だけでなく、その取組内容にも改善傾向がみられている（図表4）。

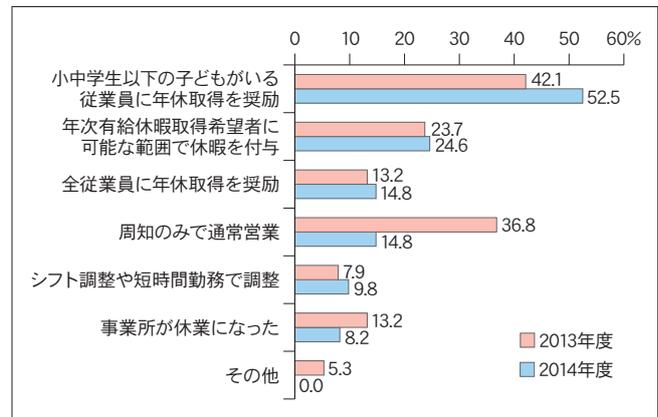
④重点実施日（10/9）の保護者の状況等

会社等勤務の保護者に重点実施日当日の勤務状況等を尋ねたところ、「通常通り仕事をした」という回答が50.8%で最も多かったが、前年度調査比では5.1p低下しており、「年次有給休暇を取得した」という回答が同2.2p上昇の17.1%となるなど、保護者の休暇取得環境が改善していることがうかがえた（図表5）。

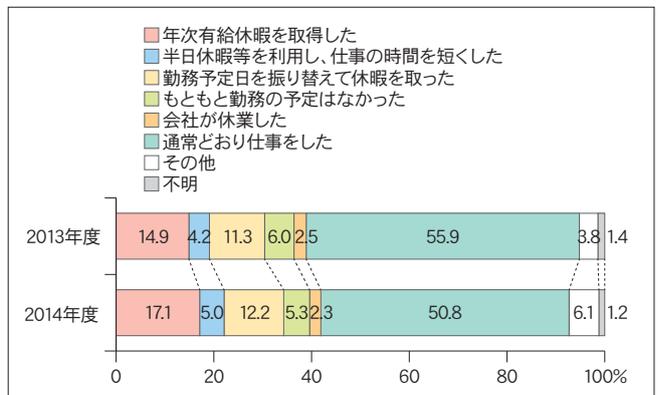
なお、「通常通り仕事をした」と回答した保護者にその理由を尋ねたところ、「業務に支障があるため」という回答が65.2%で最も多く、以下、「仕事が忙しい時期であったため」（24.0%）、「取引先が休みではないため」（14.9%）が続くなど、業務上の理由をあげる回答がほとんどとなっている（図表6）。

一方、当日に「年次有給休暇の取得促進の取組を行わなかった」と回答した事業場に、その理由を尋ねたところ、「業務に支障があるため」が54.7%と最も多く、「仕事が忙しい時期であったため」が33.7%で続いており、保護者アンケートと同様に業務遂行上の要因が取組実施の大きな壁となっていることがうかがえた（図表7）。

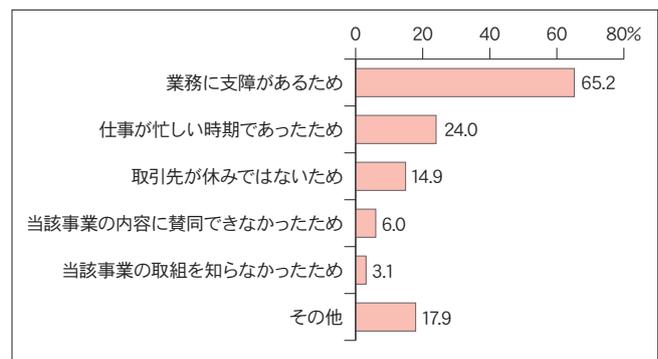
図表4 重点実施日に向けた具体的な取組（事業場：複数回答）



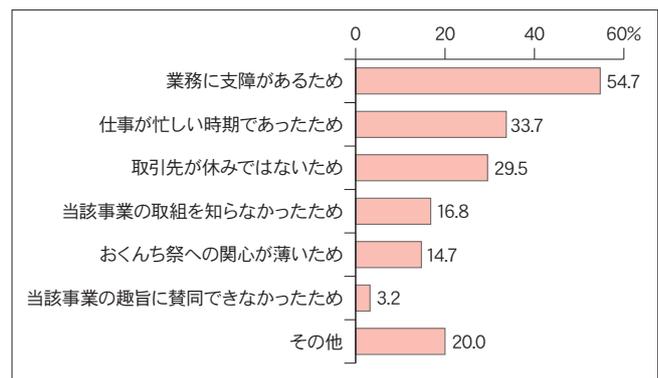
図表5 おくんち当日（10/9）の状況（保護者）



図表6 10月9日に通常通り仕事をした理由（保護者：複数回答）



図表7 取組を行っていない理由（事業場：複数回答）



(2) 年次有給休暇の取得環境等について

① 年休が取得されにくい理由

事業場に対して、年次有給休暇（以下、年休）が取得されにくい理由について尋ねたところ、「休むと職場の他の人に迷惑になる」が36.5%で最も多く、以下、「病気や急な用事のために残している」（27.0%）、「取引先が営業しており対応する必要がある」（22.0%）と続いている（図表8）。

同じく事業場に対して、年休を取得しやすくするために必要なことを尋ねたところ、「休暇中のサポート体制」が34.0%で最も多く、以下、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」（31.4%）、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」、「不慮の事態に備えた特別休暇の拡充」（ともに20.1%）と続いた（図表9）。

年休の取得促進を図るうえで、年休の計画的付与制度(注)の導入などの取組みに加えて、日頃から業務の平準化を図ることや、従業員一人ひとりが対応可能な職域を拡大することなどを通じて、従業員が年休を取得しやすい職場環境をつくることなどが重要であると思われる。

(注)年休の計画的付与制度：年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度。

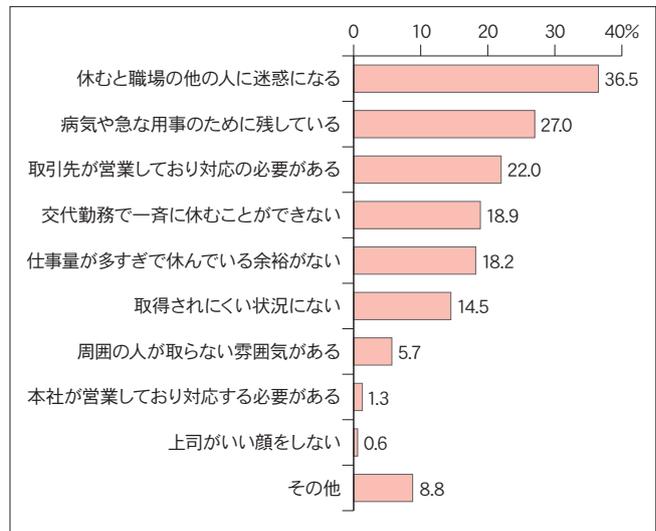
② 年休の取得メリット

年休を従業員が積極的に取得することによるメリットを事業場に尋ねたところ、「従業員の心身の健康に繋がる」が67.3%と最も多く、「従業員のモチベーションが向上する」（47.2%）、「仕事の効率が上がる」（18.9%）、「社内の雰囲気が良くなる」（13.2%）と続いた（図表10）。

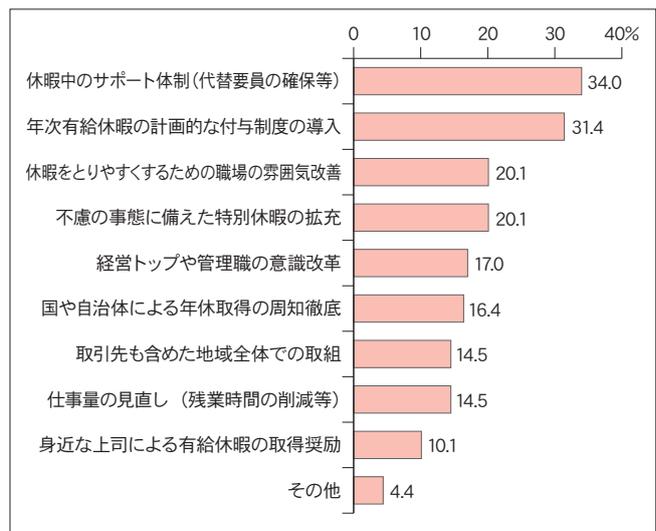
③ 話し合いの機会の有無別の休暇取得状況等

会社等勤務の保護者に対して、勤務先で年休等の休暇取得について労使間で話し合う機会があるか尋ねたところ、「話し合いの機会がある」という回答は全体の11.8%にとどまったが、その機会の有無別に保護者の日頃の休暇の取得状況等の結果

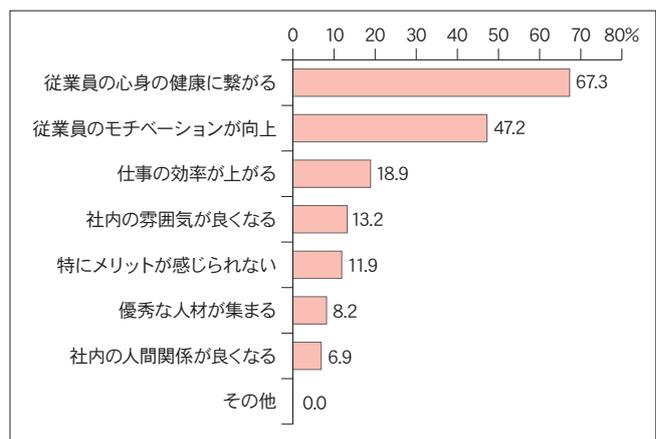
図表8 年休が取得されにくい理由（事業場：複数回答）



図表9 年休を取得しやすくするために必要なこと（事業場：複数回答）



図表10 年休を従業員が積極的に取得するメリット（事業場：複数回答）



をみると興味深い結果が得られた。

「ほとんど取得しない」という回答は、話し合いの機会がある事業場に勤める保護者（以下、機会有る保護者）では1割程度にとどまるが、話し合いの機会がない事業場に勤める保護者（以下、機会のない保護者）では約3割に達しており、「完全取得」という回答も、機会有る保護者では10.8%となっているのに対して、機会のない保護者では2.5%にとどまっている（図表11）。

加えて、年休の取得状況についても、「制度を導入しており計画的に取得」という回答は機会有る保護者では37.3%となっているのに対して、機会のない保護者では66.4%となっている（図表12）。

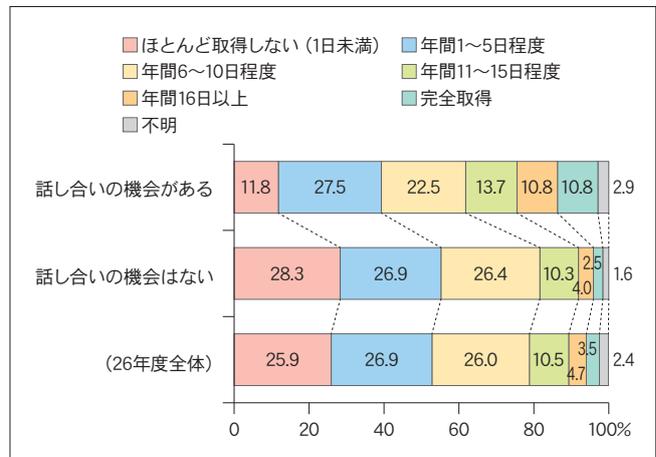
今後、WLBの実現を図っていくうえで、事業場に対して、労使間での話し合いの機会を設けることの有効性等を訴えていくことも重要な課題の一つであると思われる。

④WLBを推進するため導入している取組

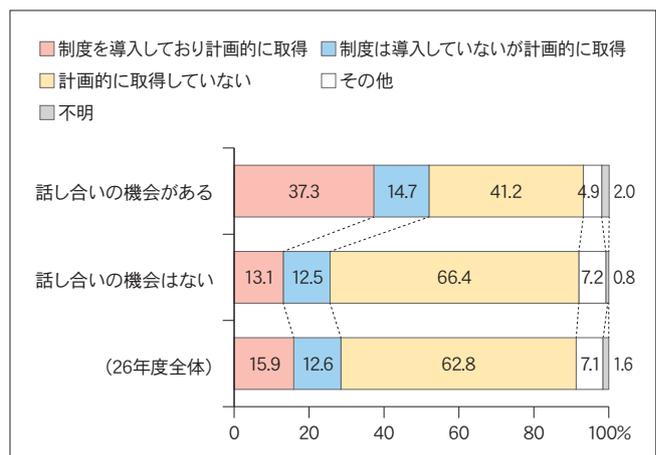
WLBを推進するための取組みについて尋ねたところ、約7割の事業場で何らかの取組みが行われていた。その取組内容としては、「管理職や従業員への研修の実施」が35.2%と最も多く、次いで「所定外労働時間の削減」、「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み」（ともに30.2%）、「（育児・介護）休業や休暇の取得促進」（27.0%）となっている（図表13）。

なお、WLBを推進するために効果的と思われる取組みについては、「管理職や従業員への研修の実施」、「自己啓発や職業能力開発の促進」（ともに32.7%）が最も多く、以下、「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み」（31.4%）、「各種制度や取組の従業員への周知」、「育児・介護休業中の代替要員の確保」（ともに24.5%）と続いた。

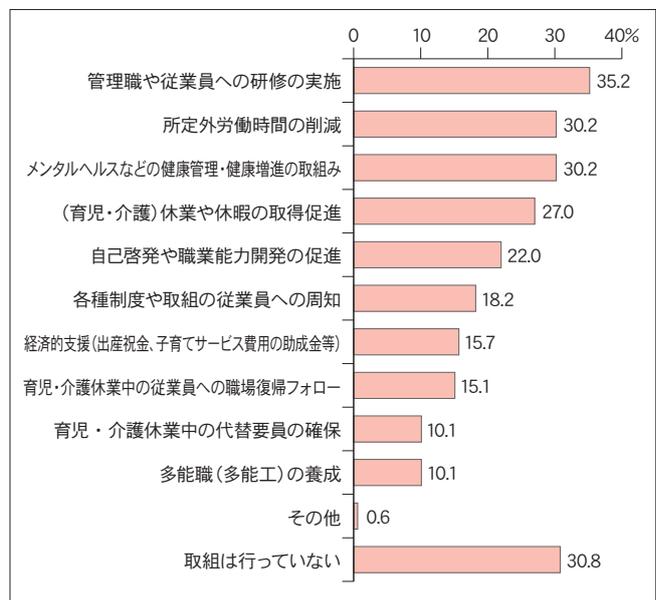
図表11 日頃の年次有給休暇の取得状況
(保護者：労使間での話し合いの機会の有無別)



図表12 年次有給休暇の計画的取得状況
(保護者：労使間での話し合いの機会の有無別)



図表13 WLBを推進するために導入している取組
(事業場：複数回答)



3. WLBに関する事業場の取り組み

本事業では、事業場訪問やアンケート等を通じて好事例に関する情報収集も行った。以下は、人吉地域の事業場の取組事例である。

①株式会社 九電工 人吉営業所（本社：福岡市）

同社では、WLB推進の一環として、営業所単位の“地方祭休暇日”を年に1日設定し、地域のお祭りの日程等に合わせて、営業所を一斉休業する取組みを行っている。人吉営業所では、2014年度の地方祭休暇をおくんち祭当日（10/9）に設定した。

また、同社では、結婚記念日や子どもの誕生日等に休暇を取得できるメモリアル休暇制度を導入しているほか、時間外勤務や休暇取得の状況等を労使で話し合う「経営協議会」を営業所単位で毎



「地方祭休暇制度」や「経営協議会」等を活用してWLBを推進している(株)九電工人吉営業所

月実施するなどして、職場環境の改善を図っている。

②HITOYOSHI株式会社（人吉市）

同社では、人吉市内の小・中学校が学校休業日となるおくんち祭当日（10/9）に合わせて、家族と触れ合う時間をつくり、WLBを図る環境づくりを支援するという、本事業の趣旨に賛同し、2013年度より、当日を工場の一斉休業日としている。

また、同社の従業員の約9割は女性であるが、本人やその家族の事情等による突発的な休暇の発生も想定した操業体制を敷くなど、従業員の実情に配慮した勤務環境を整備して年次有給休暇の取得を推進している。



10/9に工場を一斉休業しているほか、従業員の実情に応じた勤務環境等を整備しているHITOYOSHI(株)

おわりに

少子高齢化による労働力人口の減少が予想される中、育児や介護など、様々な事情で時間に制約のある人が働き続けられる環境をつくるのが、今後より重要になってくると思われる。このため、事業場などでは、日頃からの業務平準化への取組みに加えて、仕事の進め方の工夫や、属人的になりがちな仕事を見直す取組などが求められるとともに、現行の働き方や職場の労働環境等について見直しを行い、効率的な働き方や休暇の過ごし方などについて労使間で問題を共有し、話し合う機会をつくることも重要であるといえる。

なお、内閣府の「休み方改革ワーキンググループ」が昨年11月にまとめた報告書では、伝統行

事・イベントのある市町村を中心に「ふるさと休日」を設定することなどが提言として盛り込まれており、同報告書では、地域の先進事例として、本事業に関する人吉市の取組事例も紹介されている。

今年度も人吉地域では厚生労働省の事業が実施されることが決まっているが、同地域が先進モデルとして官民一体、地域ぐるみで休暇取得促進に取組み、それをきっかけとして、地域の伝統・文化の継承や、近年弱体化が指摘されている地域コミュニティの再形成等が実現されることなどを期待したい。