

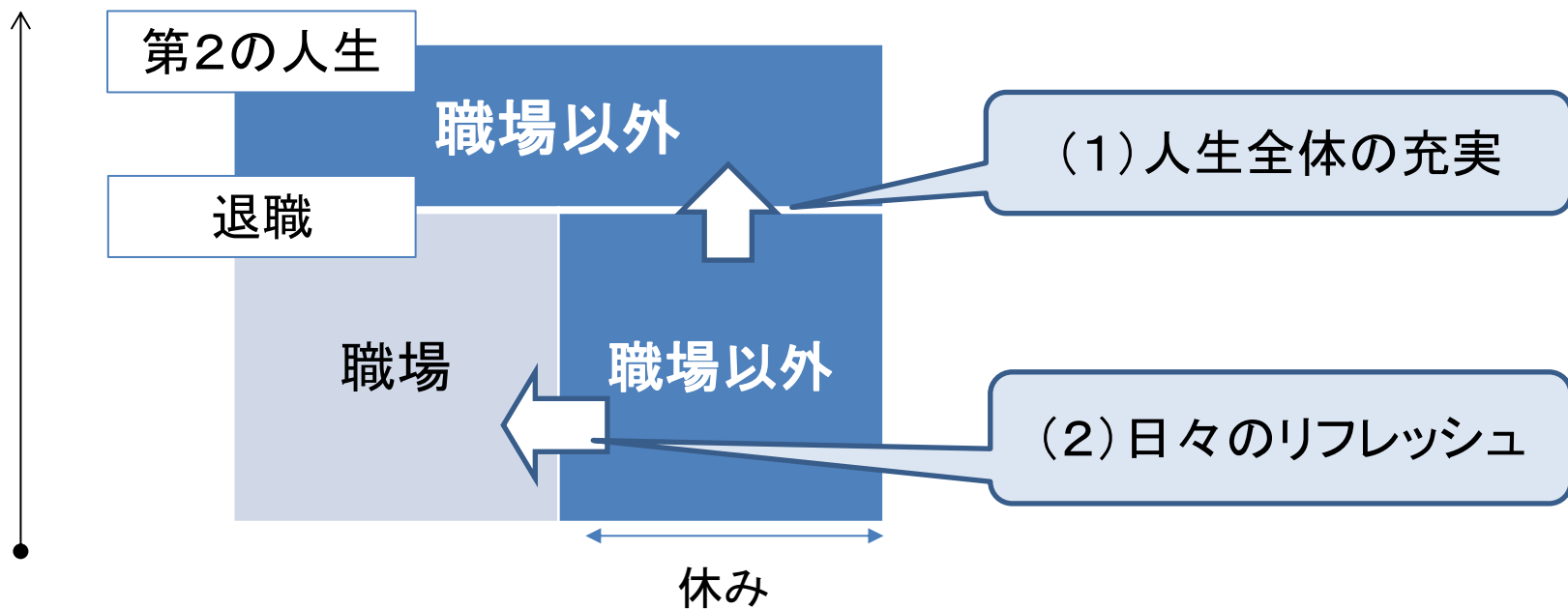
休み方改革ワーキンググループ 報告書概要

平成26年11月

1. 休むことがなぜ大事か

- 休みとは、平日の骨休めではなく、人生を最適化する手段。
- しっかり休んで「職場以外」の時間を有効活用することで次の効果。
 - (1) 中長期的視点
職場以外に自分の柱を確立し、「第2の人生」も含め人生全体を充実。
 - (2) 短期的視点
日々のリフレッシュを通じた生産性の向上等。

(時間)



2. 地域の取組(熊本県人吉市、静岡県島田市からのヒアリング等)

- 地域の休日を家族で過ごすためには、働く親の休日(有給休暇)と子供の休日(学校の休業日)のマッチングが必要。
- 勤務先や取引先が地域外にある場合、有給取得の働きかけに限界。

1. 休みの求心力となる強力なコンテンツ

- ・ 地域ぐるみで休むことについて誰もが納得できる強力なコンテンツ(長い伝統を持つお祭り等)がある自治体は有利。

2. 親子の休日のマッチング

(1) 親の休日(有給休暇)

- ①生活圏等が拡大する中、有給休暇取得に向けた働きかけに限界(勤務先や取引先が地域外にある場合)
- ②業種・業態や規模によって休みにくい企業がある

(2) 子供の休日(学校の休業日)

- ・ 公立校の場合、学校の休業日は教育委員会の権限の範囲内で設定。
- ・ 週末のイベント(運動会等)の振替休日を祭りの日に充てる等の工夫が可能。

3. 地域のお祭りの課題

- ・ 担い手不足の問題、休日を活用した地域交流の拡大などの必要性。

3. 企業の取組(先進的取組を行う企業6社からヒアリング)

- かけ声だけの改革は浸透しない。
- 残業の原因となる働き方の見直しを含め、実効性のある取組が必要。

1. 改革の推進力

(1) トップのコミットメント (2) 労使協調

(例) HONDA(有給休暇取得率98.9%(2013年))

- ・「よく働きよく学べ」「時間を尊重する」等の理念が歴代経営者を通じて浸透。
- ・労使協調のもと、昭和38年から週5日制、ノー残業デー等の先進的取組。

2. 働き方の見直し

(1) 業務の見直し (2) 代替の効く人員体制

(例) 小菅(墨田区の中小企業)

- ・約20年かけて事業の選択と集中を実施。収益性のより高い案件に特化し、現体制(50人未満)でできる業務量を追及。残業時間は一人あたり1日6分。また、重点先1社に5人を関与させる。

3. 職員の意識改革

(1) 現場への意識の浸透 (2) 時間に対する意識を高める

(例) 伊藤忠商事

- ・朝方勤務の実施にあたり、組織長向け説明会を数十回行う等現場に丁寧に説明。
- ・入退館管理システムを活用し、翌日の午前中には前日20時以降の退館者を組織別にリスト化されるシステムを構築して、組織長に配信。

4. 提言

- ライフスタイル・ワークスタイル変革のための第一歩として、「プラスワン休暇」(企業の取組)、「ふるさと休日」(地域の取組)を実施。
- 各個人がこれらの取組を活用して積極的かつ柔軟に有給休暇を取得する中で、休暇を有意義に使うための意識改革を行う。

企業の取組

1. 「プラスワン休暇キャンペーン」

- ・ 労使協調のもと、3連休以上の連休が集中する秋を中心に、有給休暇を組み合わせて3日(2日)+1以上の連休を実施。

地域の取組

2. 地域ごとの「ふるさと休日」

- ・ 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。
- ・ 地域に暮らす人々に加え、地域外の人々(出身者・リピーター等)も有給休暇を取得して参加しやすい雰囲気作り。