

全国知事会 休み方改革プロジェクトチーム

「休み方改革」に関する 先行事例集

目次

提言項目

- (1) 企業や個人単位で休日を柔軟に設定できる環境づくり
- (2) 欧米と比べて低い水準にある有給休暇の取得促進
- (3) 子どもと家族と一緒に休める環境や仕組みづくり

No	都道府県	提言項目	取組名	ページ
1	岩手県	(1)	ロックハンド休暇	3
2	福島県	(1)	多様な休暇制度や両立支援	4
3	鳥取県	(1)	生産性向上による週休3日制の導入	5
4	佐賀県	(1)	選択的週休3日制の導入	6
5	愛知県	(1)	製造業における祝休日の平日への振り替え	7
6	群馬県	(1) (2)	有給休暇取得率向上	8
7	岡山県	(1) (2)	Feel Free休暇	9
8	愛知県	(2)	休み方改革マイスター企業認定制度の創設	10
9	佐賀県	(2)	男性育休促進「ハッピー・ツーウィークス」	11
10	新潟県	(2)	エンジョイ・チャレンジ休暇制度	12
11	長野県	(2)	脳活休暇制度	13
12	兵庫県	(2)	長期特別休暇制度	14
13	広島県	(2)	チャレンジ休日	15

目 次

提言項目

- (1) 企業や個人単位で休日を柔軟に設定できる環境づくり
- (2) 欧米と比べて低い水準にある有給休暇の取得促進
- (3) 子どもと家族と一緒に休める環境や仕組みづくり

No	都道府県	提言項目	取組名	ページ
14	北海道	(2)	北海道型ワーケーション	16
15	静岡県	(2)	観光地ワーケーション受入促進事業	17
16	佐賀県	(2)	ワーケーション環境整備事業	18
17	長崎県	(2)	「リモートワークin長崎」プロジェクト	19
18	長崎県	(2)	五島ワーケーション・チャレンジ	20
19	熊本県	(2)	ブレジャー先としての魅力発信	21
20	愛知県	(3)	「ラーケーションの日」の創設・導入に向けた環境整備	22
21	愛知県	(3)	「県民の日学校ホリデー」の創設・実施	23
22	鳥取県	(3)	体験的学習活動等休業日の導入	24
23	愛知県	(3)	あいち県民の日・あいちウィークを契機とした「休み方改革の推進」	25
24	愛知県	(3)	平日や閑散期への観光需要のシフト	26
25	愛知県	(1) (2) (3)	愛知県「休み方改革」イニシアチブ	27

提言項目 (1)

区分 新たな休暇の創設

主なターゲット 組織全体、事業者

取組目的

有給休暇の取得を促進し、従業員満足度の向上につなげようとするもの。

DATA ...

【属性】 企業

【取組主体】 リコージャパン株式会社岩手支社

【所在地】 岩手県盛岡市

取組内容

祝日が無い6月に岩手（ロックハンド）支社独自の休暇を設定することで、従業員が気兼ねなく年次有給休暇を取得することができ、連休を作りやすくすることでリフレッシュする機会を提供できている。

取組期間

2019年度～

成果

2018年に45.2%だった年次有給休暇取得率が、2022年に73.8%まで上昇した。

※独自休暇の設定や会議方法の見直し、IT導入等も含めた一体的な取組の成果。

課題

- ① 誰が休んでいるのか、いつ休みを取るのか？ 誰もが把握できる必要がある。
- ② エンジニアなど休暇を取得しづらい職種がある。
- ③ 部門長や組織職の休暇取得が少なく率先して取得してもらった必要があった。

解決策

- ① 半年の予定を入力し共有できる仕組みを構築している。
- ② 繁忙期や研修日程などを見据え、早期休暇取得計画を促進している。
- ③ 支社の目標達成に部門長や組織職が推進役になり自ら率先して取得するようになった。

【年次有給休暇取得率】

	取得率
16年	41.6%
17年	46.8%
18年	45.2%
19年	61.4%
20年	63.0%
21年	68.7%
22年	73.8%

※1月～12月

提言項目 (1) 区分 新たな休暇の創設

主なターゲット 組織全体、従業員

取組目的

多様な休暇制度や両立支援を整備することで、健康問題や配偶者の転勤などキャリア継続が難しいようなライフイベントが発生しても働き続けられる環境を整えている。また、それらの制度を、必要な人が必要な時に利用できるよう、管理職からメンバーへの働きかけを推奨している。

取組内容

○多様なライフイベントや地域貢献に対応できる「積立特別休暇制度」
妊活や配偶者の転勤などのライフイベント、地域貢献を目的とした休暇のために消滅する有給休暇を最大120日まで積み立てることができ、キャリア継続意欲のある従業員ならびにパートタイマーを支援している。傷病休暇、ドナー休暇、ボランティア休暇等の他、育児や介護、家族の病気等への付き添い、本人・配偶者の不妊治療等に使える「家族あんしん休暇」や、孫の育児に使える「イクまご休暇」として取得でき、広く活用されている。

○「キャリアサポート休職制度」
半年～1年（事由により最大3年）取得でき、配偶者の転勤への同行や、妊活・資格取得・留学にも利用可能な制度として、従業員の活躍機会の確保やスキルアップに繋げている。

今後の展望

従業員ならびにパートタイマーとその家族の心身の健康・保持・増進に取り組み、ワークライフ・バランスの先進的かつ継続的推進を行い、働きやすい職場環境を実現していきたい。

DATA ...

【属性】 企業
【取組主体】 株式会社東邦銀行
【所在地】 福島県福島市



すべてを地域のために

東邦銀行

提言項目 (1)

区分 週休3日制の導入

主なターゲット

従業員

取組目的

業務の効率化・生産性向上による顧客満足度・従業員満足度の向上を進め、週休3日制を実現する

DATA ...

【属性】 企業
 【取組主体】 株式会社ウチダレック
 【所在地】 鳥取県米子市

取組内容

- ・不動産業務を一元管理するためのクラウド型業務基幹システムを自社で開発
- ・従業員のマルチタスク化を推進
- ・タクシーによる内見、契約書作成の外注化など徹底した業務効率化以上のような取組により残業や特定社員への負担を減少させる。

課題

従来のやり方を変革することへの社内の反発

解決策

- ・5割の社員が辞職したが残った社員で業務継続
- ・週休3日制の実現、会社の業績アップ等の結果により残った社員の満足度は向上

成果

- ・不動産業界初の「週休3日制」の実現
- ・経費削減率40%
- ・一人あたりの営業利益2.5倍



ウチダレックウェブサイトより引用

提言項目 (1)

区分 週休3日制の導入

主なターゲット 組織全体、従業員

取組目的

働き方改革への取り組みが進む中、業種の特徴のみならず慢性的に人材が不足している医療・福祉業界では課題も多い。働き方改革の一環として、多様な働き方の実現を目指して、任意選択による週休3日制を導入することにより、人材の確保及び定着率の向上を目的とする。

DATA ...

【属性】 企業

【取組主体】 医療法人ロコメディカル江口病院

【所在地】 佐賀県小城市

取組期間

2023年度～

取組内容

これまで、画一的に週休2日としていたが、本人希望により週休3日制の選択を可能とし、選択は1年ごとの本人による見直し制とした。本制度導入により減った分の就業時間を出勤日に上乗せすることで給与水準を維持できる一方、給与水準は下がるが就業時間を減らすこともできるなど個々のライフスタイルに合わせた柔軟な就業体制を実現できる。

成果

非正規で雇用していた看護師が子育てとの両立が困難となり退職を検討していたところ、本制度を活用して正職員採用となり、待遇や福利厚生が向上、子育ても余裕が生まれるなどした。病院にとっても貴重な人材を失わずに済むなど双方に大きなメリットがあった。また本制度を求人案内にも明示することにより、問合せが増加している。

課題

制度の導入により勤務シフト調整に新たな工夫が必要。

解決策

本制度を強みとした求人に加え、DX技術導入等により改善を試みていきたい。



病院での患者さまと医療従事者のコミュニケーション風景

提言項目 (1)

区分 休日の柔軟な設定

主なターゲット 組織全体、従業員

取組目的

工場等の週当たりの稼働日数を平準化することで、生産計画を一定化させ、工場の稼働を効率的にする。

DATA ...

【属性】 企業
 【取組主体】 愛知県内メーカー
 【所在地】 愛知県内

取組内容

- ・愛知県内のあるメーカーでは、労使協調による独自のカレンダーを設定し、祝日を必ずしも休みとせず、独自の夏季休暇を設けている。
- ・さらに、この前後に有給休暇の取得を奨励し、オフピークの帰省、観光を可能にしている例もある。

事例①

7月

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

出勤
(海の日)

8月

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

出勤
(山の日)

独自の夏季休暇期間

有給休暇取得推進日

事例②

7月

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

出勤
(海の日)

独自の夏季休暇期間

8月

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

出勤
(山の日)

独自の夏季休暇期間

提言項目 (1) **区分** (2) **新たな休暇の創設
年休の取得促進**

主なターゲット 組織全体、従業員

取組目的

職員のワークライフバランスの充実のため。

取組内容

- ・2019年度より「休暇見える化運動」を実施。期初の4月と10月に半期分の休暇の計画を立て、休暇予定日をイントラネット上の計画表に登録、所属部店全員の休暇予定一覧を見える化している。人事部は休暇の取得状況を把握し、部店長に休暇の完全取得を促している。
- ・「ナイスデー」（原則、独身者は誕生日、既婚者は結婚記念日の前後2週間以内）、「マイホリデー」（いつでも可）の名称で各1日の有給休暇を設定し、より休暇を取得しやすくなるきっかけとなる制度づくりに取り組んでいる。

DATA ...

【属性】企業
【取組主体】株式会社東和銀行
【所在地】群馬県前橋市

成果

【年次有給休暇取得率】
R1：69.6%→R3：71.7%

【各種休暇制度取得率】
・ナイスデー：82.5%(R3)
・マイホリデー：89.7%(R3)

課題

- ・休暇を取得しやすい職場環境づくり。

解決策

- ・休暇の計画表を見える化して部店内の協力体制を構築。
- ・融資やテラー、為替、後方事務など1人で2役3役こなせるように支店内で係を横断してジョブローテーションに取り組んでいることで、休暇者がいる時でも業務が回る体制を構築。
- ・長期での連続休暇を取得する夏季休暇等の休暇取得時には、前日までに引継書を作成。

TOWA 東和銀行 休暇の見える化

個人別年休付与計画表

行員番号	氏名	11月												12月														
		水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火						
0000	■■■■						○	○	△	△	△																	
	(夏季休暇取得例)						1	2	3	4	5	6	7	8	9													
0000	■■■■						●	●	▲																			
	(冬季休暇取得例)						1	2	3	4	5																	
0000	■■■■									☆																	★	
	(マイホリデー・ナイスデー取得例)									1																	1	

○夏季休暇、●冬季休暇 △連続休暇、▲計画年休、★マイホリデー、☆ナイスデー

提言項目 (1)
(2)

区分

休日の柔軟な設定
年休の取得促進

主なターゲット

組織全体、従業員

取組目的

優秀な若手社員が残業や土日出勤を理由に辞めたことから、会社存続のためには、現状の働き方と若年層の働くスタイルとの隔たりを解消する必要があるとの危機感を持った。「気軽に休める」風土をつくり、働き方を改革することにより、従業員の満足度向上を図る。

取組内容

- ・ 1時間単位の休暇制度の導入（2013年）
- ・ 社内チャットツール（Slack）を活用した休暇申請
休暇取得を従業員全員が即時に共有し、業務をフォロー
- ・ 共有カレンダーへの休暇取得日・理由の記載
理由の開示・共有による、気軽な休暇取得の雰囲気づくり
- ・ 従業員全員アンケートによる、翌年度の会社休業日の決定
- ・ 有休取得推奨日の設定
連休を取得しやすくするため、飛び石連休の間の平日を有休取得推奨日とし、顧客に対しては休業日と告知

課題

- ・ 休暇を取得しやすい雰囲気づくり
- ・ 急な休暇取得時に助け合える仕組みづくり
- ・ 「残業＝頑張っている」から、生産性と成果を重視する意識への改革

解決策

- ・ 先輩従業員の率先した休暇取得
- ・ 社内コミュニケーションのチャットツールへの一本化による、素早い情報共有と自発的な協力体制の創出
- ・ 労働時間や決算試算表（要約）開示による可視化
- ・ 生活の一部として仕事を捉え、会社以外の生活が見えるよう雑談を重視（パラレルキャリアの意識付け）

DATA ...

- 【属性】 企業
- 【取組主体】 株式会社アイダメカシステム
- 【所在地】 岡山県美作市

取組期間

2015年頃～

成果

- ・ 年間休日
112日(2014)→127日(2022)
- ・ 年次有給休暇取得率
36.7%(2014)→93.4%(2022)
- ・ 2020年～2022年定着率
97.4%

年間休日数

年	日数
2014	112
2015	114
2016	124
2017	125
2018	125
2019	129
2020	126
2021	126
2022	127

※2016年から、社内アンケートにより会社休業日を決定

提言項目 (2)

区分 年休の取得促進

主なターゲット 事業者

取組目的

- ・労働者が各自の仕事や家庭の予定に合わせて休暇を取得できる職場環境づくりの一層の推進
- ・保護者が休みやすい環境をつくることで、「県民の日学校ホリデー」や「ラーケーションの日」といった家族と子どもと一緒に過ごせる仕組みづくりを推進

取組内容

- ・年次有給休暇の取得及び多様な特別休暇の導入を積極的に推進している中小企業等を認定する制度を創設
- ・ブロンズ、シルバー、ゴールドの認定区分を設け、区分ごとに優遇措置を実施

課題

- ①企業規模が小さくなるほど年次有給休暇の取得率が低く、大企業と比べ人材確保面などで苦しみ中小企業が多い
- ②中小企業において休暇を取りやすい職場づくりを推進するためには、取引先の大企業・親事業者の理解・協力が不可欠

解決策

- ①認定制度がアドバンテージとなるよう、対象を中小企業等とする
- ②別途、大企業と中小企業の共存共栄の関係構築を目指す「パートナーシップ構築宣言」への参画を、経済・労働団体等とともに県内企業に呼びかける

DATA ...

- 【属性】 行政
- 【取組主体】 愛知県

取組期間

2023年度～

成果

2023年7月3日から認定申請を受け付けるため、まだ実績がないが、経済界・労働界などからも歓迎の声があり、認定企業を募るなど、実施に向けて県を挙げて取り組んでいる



愛知県休み方改革
マイスター企業

「愛知県休み方改革マイスター企業」
ロゴマーク

提言項目 (2)

区分 年休の取得促進

主なターゲット 従業員、子ども・家族

取組目的

「安心して楽しく子育てがしたい」「骨太な子どもたちを育みたい」というそれぞれの希望が叶い、佐賀で幸せを実感してもらう「子育てし大県“さが”プロジェクト」の取組として、

- ・「夫婦一緒の子育てが当たり前」の県庁
- ・「出産前後の補助的な育休から主体的に楽しむ育休へ」を実現する。

取組内容

- ・子供が生まれる男性職員は14日以上のお休みを取得するよう計画を作成
- ・14日以上のお休みを取得できなかった場合、「不取得理由書」を提出。
(これからは取得しないことを例外に)
- ・子供が生まれたすべての職員に所属長からお祝い、子育てを応援する気持ちを伝える「Happy Card」を贈る。

課題

- ・8日の育休取得率は上昇傾向であるものの、14日以上のお休み取得率が伸び悩み、3割程度

解決策

- ・発想の転換を行い、育休取得時に申請するのではなく、不取得時に理由書を提出することとした。
- 「休むことが当たり前」の意識を浸透。

DATA ...

- 【属性】 行政
- 【取組主体】 佐賀県

取組期間

2021年度～

成果

子どもが生まれた男性職員の14日以上のお休み取得率100%を達成！！



提言項目 (2)

区分 長期休暇

主なターゲット 組織全体

取組目的

30日間の連続休暇を利用し、未達成・未体験なことに挑戦することで、従業員自身の成長を図ること、その結果、個人の成長を会社の成長へも繋げることを目的とするもの。

取組内容

- 1 休暇期間は、通常の休日以外に特別休暇を付与。最初の30日間の休暇に加え最長2ヶ月間の無給休暇の追加を可能とし、チャレンジの幅を更に広げることができるよう制度を整えた。
- 2 休暇取得後に、どんなことにチャレンジしたか、チャレンジで得たものなどについての「体験レポート」を提出。社内に周知することで更なる活性化を試みた。

課題

- 1 業務が個人に依存しているとフォローやサポートできる人がおらず、30日間も休むことが困難な状況にあった。
- 2 休むことへの後ろめたさを払拭すること。

解決策

- 1 業務分担を見直し、多能工化を進めるなど、誰かが休んだ時にも必ずフォローできるような体制を整えている。
- 2 管理職から積極的（強制的）に取得することで、取得のハードルを下げた。しかしながら、30日も休む勇氣、それを許す勇氣はなかなか改善されないのが実情である。

DATA ...

【属性】 企業
 【取組主体】 hakkai株式会社
 【所在地】 新潟県南魚沼市

取組期間

2009年度～

成果

チャレンジ休暇取得実績 29件。
 フィリピンへの語学留学や各種資格、検定の取得実績もあり、特に海外人材との交流場面や、会社のホームページ作成・広報の場面で力を発揮してもらっている。



語学留学の卒業記念写真
 (写真中央が当社従業員)

提言項目 (2)

区分 長期休暇

主なターゲット 従業員

取組目的

仕事に良い影響をもたらすため、連続7日以上のお暇を取得し、「非日常」を体験する機会をつくる。

取組内容

脳を活性化するためには非日常に身を置くことが重要であるため連続休暇の取得を推奨。

すべての社員が年1回連続7日間以上（土日を含む）の有給休暇を取得可能。「非日常」を体験する機会を従業員それぞれがつけられるように職場ぐるみで実施。

（参考）日本創生のための将来世代応援知事同盟「最優秀将来世代応援企業賞（1社）※」を受賞（令和4年5月）※先進的な子育てや女性・若者支援に力を入れる企業への表彰制度

課題

取組開始当初は「長期休暇は申請しづらい」「休んでもやることがない」という声があった

解決策

- ・補助金の支給（当時のみ）
- ・休暇中の業務を部署内で回せるよう働きかけを実施

DATA ...

- 【属性】 企業
- 【取組主体】 日置電機株式会社
- 【所在地】 長野県上田市

取組期間

2012年度～

成果

長期休暇を取得することが当たり前の文化が根付き、コロナ前は社員の44%が利用（現在は20%ほど）。目的通り非日常を体験しリフレッシュするよい機会になっている。



社員が生き活きと働ける環境づくりの取組等が評価され、最優秀将来世代応援企業賞を受賞

提言項目 (2)

区分 長期休暇

主なターゲット 従業員

取組目的

1985年ごろ、深夜残業・土曜日出勤が当たり前の時代に、社員から「休みがほしい」「生活者のためのサービスを提供する仕事をしているのに、自分は全く生活感のない生活をしている」という声が上がった。長期特別休暇制度は、そんな生活からの脱却と、未来の自分のために「良質な学び」と「時間」をコツコツ積み立てることを大事にしようという会社の思いから誕生した。当初は従業員対象の講座だったが、面白いと評判になり、地域にも開くことに。また、制度化にあたり積み立てが強制にならないよう、即精算できるようにもした。

現社長の矢崎和彦さんも1988年に取得し、世界一周旅行した。「同じ1カ月でも、社会人で行くのと学生で行くのでは意味が違う。その時々にしかならないインプットがあるので、大事にしたい」と話している。

取組内容

フェリシモが土曜日午後で開催している一般公開講座「神戸学校」（著名人を招いた講演会）に社員が参加することで、その時間を積み立てることができ、21日（126時間）分たまると、最大1カ月間の連続休暇（取得は15日単位）を取れる制度。また、その休暇を有意義に過ごしてもらうため、取得の際には会社から報奨金が出る。

課題

特になし（社員からの要望と、フェリシモ社員として最も大事な「生活者の視点と良質なインプット」を掛け合わせて制度設計したので、特に課題はなかった。）

解決策

特になし

DATA ...

- 【属性】 企業
- 【取組主体】 株式会社フェリシモ
- 【所在地】 兵庫県神戸市



ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業（2021年）

取組期間

1985年頃～

成果

30年以上前から導入されており、休暇の使い道は様々で、特別慰労金も支給されるため社員からは好評。これまでの利用者は100人を超えている。

提言項目 (2) 区分 長期休暇

主なターゲット 組織全体、従業員

取組目的

従業員の自主性を尊重した、スキルアップ・モチベーションアップの機会創出のため。

取組内容

【取組概要】

- 11日間の「チャレンジ休日」は連続取得もでき、公休と有給休暇と合わせて最大1か月の休暇も可能。
- チャレンジ休日を利用して研修に参加する場合の研修費は、全額会社が負担する。
- ※ 活用例としては、旅行、資格や免許の取得、自己研鑽のための研修参加、国際貢献活動への参加など。本場のフランス料理を学ぶため渡仏した従業員もいる。

【利用促進のための工夫】

- 「1人3役制度」を導入し、休暇を取得しても業務をカバーし合える体制づくりと社員のマルチスキル化の両方を実現している。
- 半年前の申請をルール化することで、勤務の事前調整をしやすく連続休暇を取りやすい雰囲気をつくっている。
- 制度を周知するための「運用手引きルールブック」を作成している。

【利用実績】

- 若手を中心に利用が進み、取得率は2018年には約70%だったところ、2021年度には100%を達成した。

DATA ...

- 【属性】 企業
- 【取組主体】 株式会社EVENTOS
- 【所在地】 広島県広島市

取組期間

創業当時から

成果

- 飲食業での連続休暇制度は魅力的であるため、採用活動の際に有利に働いている。毎年、新規採用者を確保しているとともに、社員の定着率も高い。
- 長期休暇の取得でリフレッシュをすることで働きやすさにもつながり、研修参加のための休暇取得（研修費は会社負担）などで社員の成長も促進されている。



チャレンジ休日の活用で、いきいきと働く社員

提言項目 (2)

区分 ワーケーションの推進

主なターゲット 事業者

取組目的

新型コロナウイルス感染症の拡大による地方への関心の高まりなど、人々の意識や行動の変容を好機としてとらえ、首都圏企業等のワーケーション誘致を通じ、関係人口の創出・拡大を図る。

取組内容

○ 首都圏企業等への北海道型ワーケーションPR

「北海道型ワーケーションポータルサイト」での情報発信や、地域課題解決や人材育成といった企業が実施しやすいワーケーションプランの提示により、首都圏企業の誘致を図る

○ 国や市町村、協定締結企業と連携したワーケーションの展開

ワーケーション官民推進協議会や道内市町村、パートナーシップ協定を締結している企業と連携し、北海道型ワーケーションの更なる推進を図る

課題

社内制度未整備やワーケーションに対する「遊び」というイメージが障壁となり、企業によるワーケーション実施に結びつかない場合が多い。

解決策

地域課題解決や人材育成など「業務型ワーケーション」の誘致推進
 <全国レベルでの企業の意識・制度改革が必要であり、知事会での取組も重要>

DATA ...

【属性】 行政

【取組主体】 北海道

取組期間

2019年度～

成果

○積極的な情報発信により3万超のポータルサイト閲覧を獲得

○三菱地所等とのパートナーシップ協定締結や、地域課題解決アイデアソンの開催等により、企業との連携を強化



北海道型ワーケーションHP



提言項目

(2)

区分

ワーケーションの推進

主なターゲット

従業員、特定の地域、事業者

取組目的

ワーケーションは仕事を行いつつ余暇を楽しむという性質上、平日を含む長期の滞在が見込まれる旅行形態でもある。そこで、静岡県にワーケーション需要を取り込むことで、休日に旅行需要が偏っており、宿泊日数が短いという県内観光業の課題を解決しつつ、旅行需要の創出を図る。

DATA ...

【属性】行政

【取組主体】静岡県

取組内容

- ・ワーケーションの受入に必要な体制を整備するため、受入計画を策定した市町に対し、ワークスペースやWi-Fi環境の整備等に係る経費に対して助成（市町受入計画に位置付けられた宿泊事業者が最終補助対象者となり、経費の1/2を補助。）
- ・令和3年度にウェブサイト「静岡ワーケーション」を開設し、ワーケーション実施希望者へ施設情報、モデルプラン、市町相談窓口等の情報発信を実施。
- ・「観光地ワーケーション受入計画」を作成し、宿泊施設でのワーケーション実施環境を整備した市町等で、実際のワーケーション受入に繋げるため、首都圏及び中部・関西圏の企業と受入地域や地元事業者とのマッチング事業を実施

取組期間

2020年度～2022年度

成果

マッチング事業では、県内2市1町で計15社18名が参加。地元企業、自治体とのマッチングを行い、ワーケーション施設を利用。

課題

ワーケーションの実施形態が多岐にわたっているため、明確化したターゲットとそれに対応した誘客施策が必要。

解決策

ワーケーションの実施が可能な業種、働き方の企業と受入を希望する県内市域や地元事業者をマッチングさせることで、サテライトオフィスの設置や新しいビジネス機会の創出など再訪を促す取組に繋げる取組を実施



令和4年度ワーケーションマッチング促進事業
ワーケーション施設（=ODEN）見学の様子

提言項目 (2)

区分 ワークーションの推進

主なターゲット 事業者

取組目的

感染症対策のため、2020年以降、会社ではなく自宅で仕事をするなど多様な働き方が全国的に広まり、人々は都心部から地方へ目を向け始めた。そうした動きを受け、佐賀県嬉野市の自然豊かな街並みと「日本三大美肌の湯」と言われる素晴らしい泉質と温泉旅館などを活用し「ワークーション」先進エリアとして整備。

取組内容

- ・観光客向けに以前から設置していた、温泉街全体をカバーする公共の「bihada Wi-Fi」を活用し、ワークーション環境整備を実施。
- ・温泉街に3か所ある足湯や温泉街中心にある温泉公園には、デスクワークができるテーブルカウンターイスを始め、無料で利用できる電源等も整備し、公衆浴場の休憩室をワークーションスペースとして開放。
- ・令和3年4月には、ワークーションモニターツアーの実施とあわせて、WEB記事とリーフレットを作成。
- ・今後はモニターツアーの感想など利用者の声を反映して、よりよいまちづくりに活かしていく。

課題

ワークーションを実施する企業や個人はまだまだ少ない

解決策

- ・企業の福利厚生等として普及すること
- ・受入れ側としてコーディネートをつくること

DATA ...

【属性】 行政
【取組主体】 佐賀県嬉野市

取組期間

2020年度～

成果

ワークーションを推進することで、嬉野市の自然環境や観光地の魅力をPRする一定の効果が得られた。



嬉野温泉公園



ワークーションリーフレット

提言項目 (2)

区分 ワークেশヨンの推進

主なターゲット 事業者、個人

取組目的

新型コロナウイルス感染拡大の影響で「リモートワーク」や「ワーケーション」といった新しい働き方が定着していく中で、市町と協力し、海や山などの自然環境や世界遺産などの観光資源を生かし地域の方々との様々な交流を楽しんでもらいながら、リモートワーク・ワーケーションなど多様な働き方を選択する都市部の企業や個人を受け入れて、関係人口を創出する。

DATA ...

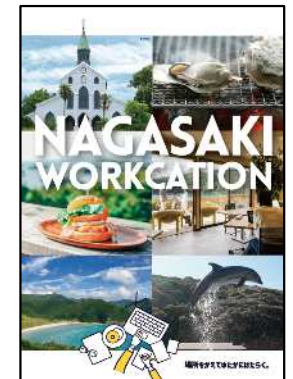
【属性】 行政
【取組主体】 長崎県

取組期間

2020年度～

取組内容

- ・長崎県内のリモートワークスペースや県内市町の取組紹介、お役立ち情報などを掲載するリモートワーク支援特設サイト「HOW WE WORK NAGASAKI」を開設。県内市町ごとのワーキングスペースや最新のリモートワーク関連イベント情報を掲載。
- ・多様性のある長崎の21市町を6エリアに分類のうえ、エリアごとにターゲット層を設定し、おすすめのワーケーションを提示したワーケーションガイドブックを作成。
- ・首都圏でワーケーションプロモーションイベントを開催し、都市部企業への周知及び機運醸成を図っている。



ワーケーションガイドブック

課題

長崎県がワーケーションの受入を積極的に行っていることの周知が図れていない。

解決策

特設サイトでの情報発信や東京でプロモーションイベントを開催するなどにより、PRを図る。

成果

都市部企業との連携協定締結をはじめ、都市部企業による継続的なワーケーション実施。



リモートワーク支援特設サイト「HOW WE WORK NAGASAKI」

提言項目 (2)

区分 ワーケーションの推進

主なターゲット

事業者

取組目的

- ・五島市ではコロナ前の2019年から、都市部在住のビジネスパーソンが自身の働き方や生き方を見つめ直す機会としてワーケーションを実施。
- ・UIターンや二拠点居住に繋がる関係人口の創出、サテライトオフィスの誘致、観光閑散期における需要喚起を図る。

取組内容

- ・遠く離れた離島・五島だからこそ味わえる体験を、滞在を共にする人同士で満喫し、島ならではの不便も一緒に楽しみ尽くす。そんな心かよう「チャレンジなワーケーション」としてGWCを実施。
- ・イベントやワークショップなど参加者が地域と深く関わる時間を設けることで地域課題解決や継続的な関係人口の創出など、都市部と地方の双方に様々な波及効果を生み出す仕組みづくりに力を入れている。

課題

ワーケーションに参加するにあたり「会社、上司からの同意」がハードルとなっている。

解決策

- ・ビジネスパーソンが参加しやすいよう、高齢化率40%越えの課題先進地域・五島を学習フィールドとしてコンテンツを作成。
- ・都市部では得られない知的・人的刺激を提供。

成果

累計参加者数275名、4事業所の創業、長期滞在施設の開業等

DATA ...

- 【属性】 行政
- 【取組主体】 長崎県五島市

取組期間

2019年度～



GWC2022 秋 募集サイト掲載画像



GWC2022 冬 募集サイト掲載画像

提言項目 (2)

区分 ブレジャーの推進

主なターゲット 事業者、個人

取組目的

熊本県熊本市では、首都圏からのビジネス客が多いことを踏まえ、首都圏ワーカー等をターゲットに、「新たな旅のスタイル」であるブレジャー（※）先として、熊本市ならではの魅力や強みを発信し、実際に体験してもらうことで、交流・関係人口の創出につなげる。

※ ビジネスとレジャーを組み合わせた造語。出張等の機会を活用し、出張先等での滞在を延長するなどして余暇を楽しむこと

DATA ...

【属性】 行政

【取組主体】 熊本県熊本市

取組内容

- ・ 首都圏ワーカー等を対象にブレジャー先としての魅力や強みを発信する「シゴト終わりの熊本ガイド」を作成。
- ・ 旅行予約サイトに特集ページを開設し、熊本市周辺の観光モデルコースや、熊本駅・熊本空港からのアクセス等も紹介。
- ・ 宿泊事業者によるワーカー向けの旅行プランを造成。
- ・ ブレジャー実施にあたっての費用軽減策として、「シゴト終わりの熊本」プランを掲載している宿泊施設で利用できる宿泊クーポンを配布。
- ・ ブレジャー実施層の属性やニーズを把握し、今後の施策に活かすためのアンケートを実施し、回答者の中から抽選でグッズをプレゼント。

課題

出張等で訪れたことをきっかけに、熊本市の魅力を滞在時間を延長する等して体験してもらう。

解決策

ブレジャーの普及と実行するための動機付けとなる取組を実施。

成果

旅行プランの利用人泊数が目標の2倍近くを達成し、ニーズがあることを実感。

取組期間

2022年度～



ガイド表紙

提言項目 (3)

区分 ラーケーションの推進

主なターゲット 子ども・家族

取組目的

保護者等の休暇に合わせて、子どもたちが保護者等とともに、校外で、体験や探究の学び・活動を、自ら考え、企画し、実行することができる仕組みをつくる。

DATA ...

【属性】 行政

【取組主体】 愛知県、愛知県教育委員会

取組期間

2023年度 2学期以降順次



取組内容

- 県内公立学校（小・中学校、高等学校、特別支援学校）に通う子どもたちが、保護者等とともに、校外（家庭や地域）で、体験や探究の学び・活動を、自ら考え、企画し、実行することができる「ラーケーション※の日」（校外学習活動の日）を設け、導入に向けた環境整備（校務支援員（非常勤職員）を各校に配置等）を進める。※「ラーニング（学習）」と「バケーション（休暇）」をあわせた造語
- 「ラーケーションの日（校外学習活動の日）」は、校外での自主学習活動であることから、学校に登校しなくても欠席とならない。
- 保護者等が、ラーケーション・カードに記載された趣旨を踏まえて、子どもと相談し、学校に届け出ることによって、「ラーケーションの日」を取得できる。年間3日まで（まとめてとることも可。2023年度は2日まで）。
- 保護者等の休暇に合わせて「ラーケーションの日」を取得し、一緒に社会学習を楽しむ（保護者の休み方改革）。※「8 休み方改革マイスター企業認定制度の創設」により、保護者が休みやすい環境づくりを進める。
- 「ラーケーションの日」をとったことで受けられなかった授業の内容は、事前または事後に家庭での自習等により補う。

提言項目 (3)

区分 学校休業日の設定

主なターゲット 子ども・家族

取組目的

- 「県民の日学校ホリデー」にあわせて、保護者等が子どもたちと一緒に過ごせるよう有給休暇の取得を促す。
※ 「8 休み方改革マイスター企業認定制度の創設」により、保護者が休みやすい環境づくりを進める。
- 子どもたちが保護者等とともに、地域の自然、歴史、風土、文化、産業等についての理解と関心を深める体験的な学習活動等に参加することを通して、愛知への愛着と県民としての誇りをもつ環境を醸成する。

取組内容

- 愛知県内の公立学校（幼稚園、小・中学校、高等学校、特別支援学校）は、11月21日から27日までの「あいちウィーク」の期間中の1日を「県民の日学校ホリデー」に指定し、休業日とする。（学校教育法施行令第29条の「体験的学習活動等休業日」に位置付け）
- 「県民の日学校ホリデー」の実施にあわせ、保護者等や教職員の有給休暇の取得も推進する。

DATA ...

【属性】 行政
【取組主体】 愛知県教育委員会

取組期間

2023年度～



成果

あいちウィーク

2023年11月						
21 (火)	22 (水)	23 (木)	24 (金)	25 (土)	26 (日)	27 (月)
		勤労感謝の日				県民の日

9割の市町村が実施予定（4連休）

1割の市町村が実施予定（3連休）

提言項目

(3)

区分

学校休業日の設定

主なターゲット

従業員、子ども・家族

取組目的

休業日の導入により大型連休等を作ることで、児童生徒と保護者等が体験的な学習活動等に参加する機会を創出し、児童生徒等の心身の健全な発達を一層促進する環境を醸成することを期待するとともに、当該休業日における保護者の休暇取得を促進する。

取組内容

平成29年9月に学校教育法施行令が一部改正され、「家庭や地域における体験的な学習活動その他の学習活動のための休業日」を各教育委員会で定めることが可能となった。
これを活用し、各県立学校の判断により連休の合間の日などを当該休業日とすることを可能とするほか、市町村教育委員会へも導入を働きかけることで、一部の県立学校(全32校中26校)、市町村立学校(全172校中68校)が導入した。当該休業日当日は教職員の有給休暇取得も推進した。

成果と課題

当該休業日をきっかけに休暇を取得した保護者も多く、家族で過ごす時間につながった。

- (任意のアンケートに保護者から寄せられた意見の一部抜粋)
- ・休みを取るきっかけになり、子どもと過ごせる時間は貴重でいい。
 - ・平日の休みはいつもより人が少なく、ゆっくりと楽しめた。

当日、社会教育施設で高校生が運営に関わる小中学生向けイベントを開催し好評を得た事例もあった。

- (イベント運営に参加した高校生の感想の一部抜粋)
- ・将来子供に携わる仕事に就きたいと考えており、貴重な体験だった。

一方で、当該休業日に休暇を取得できない保護者の家庭も相当数あることが課題。

DATA ...

- 【属性】 行政
- 【取組主体】 鳥取県教育委員会

取組期間

2022年度～

令和4年度の導入事例

月	火	水	木	金	土	日
ゴールデンウィーク周辺						
			4/28	29 昭和の日	30	5/1
5/2 体験的学習活動等休業日	3 憲法記念日	4 みどりの日	5 こどもの日	6	7	8
3連休+3連休が、7連休に!						
5/9	10					
文化の日周辺						
	11/1	2	3 文化の日	4 体験的学習活動等休業日	5	6
11/7	8					
祝日+土日が、4連休に!						

解決策

当該休業日の趣旨、制度を地域や企業に浸透させることで、保護者が休暇を取得しやすい環境を整備する。

公民館や地域等で、児童生徒が参加できるイベント（高校生ボランティア参加等も検討）を開催し、児童生徒の活動場所を作るほか、放課後児童クラブや預かり保育等の開所によるサポートを実施する。

提言項目 (3)

区分 機運醸成・機会創出

主なターゲット 特定の地域

取組目的

「あいち県民の日」及び「あいちウィーク」の機運醸成、家族と子どもと一緒に過ごせる環境づくりの推進

DATA ...

【属性】 行政
【取組主体】 愛知県

取組内容

- あいちウィーク（毎年11/21～27）における各種イベントの開催（県の歴史や魅力についての講演会や絵画コンクール、学生等によるコンサートなど）
- あいちウィーク期間中に、一部の公の施設の使用料等を減免
- 市町村や事業者による「あいち県民の日」連携事業の実施

あいちウィーク

2023年11月						
21 (火)	22 (水)	23 (木)	24 (金)	25 (土)	26 (日)	27 (月)
		勤労感謝の日				県民の日

課題

- ① 2022年12月に、県政150周年のレガシーとして「あいち県民の日」（毎年11/27）、「あいちウィーク」を制定。愛知への愛着及び県民としての誇りを持っていただくよう、機運醸成を図る必要がある
- ② 家族と子どもと一緒に過ごせる環境づくりを進める必要がある

解決策

「あいちウィーク」期間中のイベントや連携事業を通じ、多くの県民の方に地域の自然、歴史、風土、文化、産業等について理解と関心を深めていただく機会を創出するとともに、家族と子どもと一緒に過ごせる環境づくりに努める。

成果

2023年11月から開始するためまだ実績がないが、市町村や経済界などからも賛同の声があり、あいちウィーク期間中の連携事業の募集を進めるなど、実施に向けて県を挙げて取り組んでいる。

取組期間

2023年度～



「あいち県民の日」ロゴマーク

提言項目 (3)

区分 機運醸成・機会創出

主なターゲット

事業者、子ども・家族

取組目的

観光需要の平準化及び有給休暇の取得促進、家族と子どもと一緒に過ごせる環境づくりの推進

DATA ...

【属性】 行政

【取組主体】 愛知県

取組内容

- 平日等の閑散期に限定した割引特典等を提供する観光関連事業者を募集し、「あいちスキ旅キャンペーン」として展開することで、観光需要を閑散期にシフトさせる。また、その特典内容を広くPRする。
- 併せて「あいちウィーク」期間中や「ラーケーションの日」に「あいちスキ旅キャンペーン」を活用し、子どもと家族で快適な旅を楽しむことを呼び掛ける。
- 「あいちウィーク」期間中の平日に、県民向けに「あいちの魅力発見バスツアー」を実施し、家族と子どもと一緒に過ごせる機会を提供。

取組期間

2023年度～

成果

2023年から開始する取組であり、現在は広報用CMの制作等を行っている段階であるが、実施に向けて県を挙げて取り組んでいくとともに、将来的には他県とも協力して取組を拡大させたい。

課題

日本の観光需要は特定の曜日や期間に集中しており、このことが観光に関わりが深い「宿泊業・飲食サービス業」の低い労働生産性につながっている。また、価格の高騰や渋滞などを発生させ、観光客の不満の原因にもなっている。

解決策

参画する観光関連事業者等の特典内容を特設サイトの開設や宿泊予約サイトと連携したプロモーションの展開によって行う。また、テレビCMによって平日や閑散期の旅行を県民にPRしていく。



提言項目

(1) (2) (3)

区分

機運醸成

主なターゲット

事業者、従業員

取組目的

「休み方改革」を行政だけでなく、経済界・労働界・教育界と一体となって推進していく

DATA ...

【属性】行政

【取組主体】愛知県、愛知県教育委員会

取組内容

- 経済界・労働界・教育界とともに、ワーク・ライフ・バランスの充実と生産性向上による地域経済の活性化を目指す運動である「愛知県『休み方改革』イニシアチブ」を推進

取組期間

2023年度～

成果

2023年3月30日には、経済団体・労働団体、県、県教育委員会による、「イニシアチブ推進に関する共同の呼びかけ」を行った。

課題

- ① 「休み方改革」を推進していくために経済界・労働界・教育界が一体となって取り組む必要がある。
- ② 「休み方改革」は国民全体の課題であるため、国民運動として展開していく必要がある。

解決策

- ① 「愛知県『休み方改革』イニシアチブ」に賛同する県内企業・団体を広げ、啓発を行っていく。
- ② 全国知事会を通じ、国や経済団体等に要請を行い、「休み方改革」を国民運動として展開していく。



「愛知県『休み方改革』イニシアチブの推進に関する同意書」署名式の様子