

第2回 休み方改革ワーキンググループ

宿泊業における休み方改革の課題

三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング

矢島 洋子

1. なぜ、宿泊業に注目するのか

1) WLBをはかることが難しい業界

朝早く・夜遅い、休みを取りにくい

業態の多様化&多様な業種からの参入→人・おもてなし重視か設備重視か？

2) 成長が期待される業界

観光立国推進 訪日外国人 2020年に2000万人に向けて

若者の就業促進→定着促進→経営人材の育成へ

2. 宿泊業における休み方の課題

1) 年次有給休暇取得以前の問題

「休日」の設定→「休日」の確実な取得→有給休暇の取得



<参考> 1年単位の変形労働時間制における年間休日日数の設定

対象期間を1年(365日)とした場合の労働時間の上限枠:原則2085.71時間

対象期間を1年(365日)とした場合の労働時間と年間休日日数(例)

	1日の所定労働時間	必要な年間休日日数	
長	8時間00分	105日	多
	7時間45分	96日	
短	7時間30分	87日	少

(資料) 厚生労働省「働き方・休み方改善ハンドブック(宿泊業)」より

2) 1日単位で休めるか・週末に休めるか

・お客様のお迎え・お見送り対応で丸々1日休めない

・家族・友人の多くが休む土日・祝日に休めない(2日連続はさらに難しい)

3) 連続休暇の取得

長期連続休暇の計画取得を前提とする企業 しない企業

旅館で働きたい人材＝観光や旅行に関心が高い

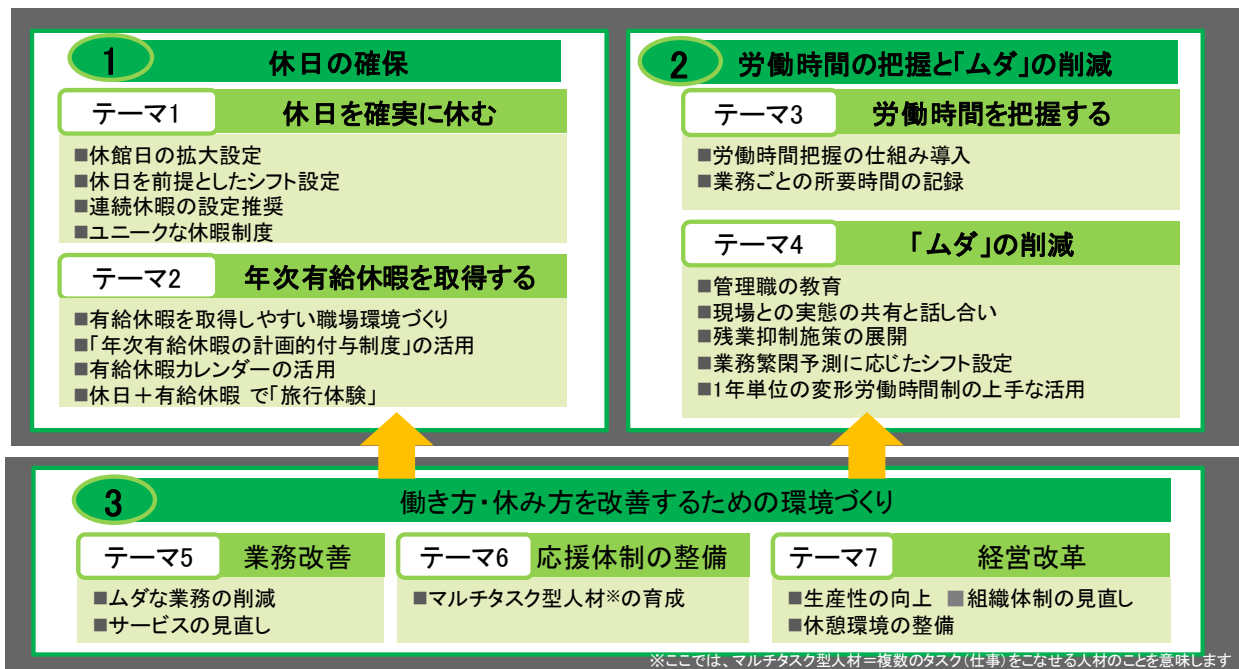
→積極的に生かそうとしているか？経営人材として育成する気があるか？

3. 宿泊業における休み方改善取組み

「休日」を確実に休み かつ 「有給休暇」を取得する

そのための環境づくり（効率化と専門性・サービスの質の確保とのバランス）

宿泊業における効率的な働き方を実現するための施策 ～3つの柱と7つのテーマ～



(資料) 厚生労働省「働き方・休み方改善ハンドブック (宿泊業)」より

4. 他業界への示唆

1) 社員の休日・年休取得を前提とした経営・人員計画

2) 経営目標としての年休取得率向上と社員への積極的な働きかけ→業界イメージの
変革

3) 経営人材としての社員育成のための休ませ方 (休みの質)

4) 既存の業界の枠組みを超えた競争の中で何を強みとするか