

# 休暇制度と「休める職場」

2022年3月 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

■本レポートは主に「会社員の休み方調査」を元に作成しています。

<調査目的> 正規雇用労働者の休暇事情を探る

<調査地域> 全国

<調査方法> インターネット調査

<対象者> 20歳～69歳の正社員男女

<回答数> 2000サンプル

<実施期間> 本調査：2022年2月10日（木）～2月14日（月）

<実施機関> 株式会社クロス・マーケティング

※調査結果は、端数四捨五入の関係で合計が100%にならない場合があります。

※n=30以下は参考値としております。

■本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。資料のご利用やご質問等に関しては下記までご連絡ください。

株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ部

E-mail : myrm@mynavi.jp

■はじめに

■第1章 休暇制度の変化と取得率

■第2章 休暇取得の理想と実態

■第3章 「休める職場」の要素

■第4章 「休める職場」をつくるには①

■第5章 「休める職場」をつくるには②

■おわりに

# はじめに

## 本レポートの趣旨について

昨今、働き方改革や育児・介護による労働者の離職を防ぐことなどを目的として休暇・休業制度が見直されており、直近では2022年4月から「改正育児・介護休業法」が段階的に施行される。改正のポイントは以下の5点となっている。

### ① 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化（育休を取得しやすい環境整備）

- ・育休を取得しやすい雇用環境整備
- ・妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認措置

### ② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（対象の拡大）

### ③ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（制度内容の改善）

### ④ 育児休業の分割取得（制度内容の改善）

### ⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化（制度の強制力強化）

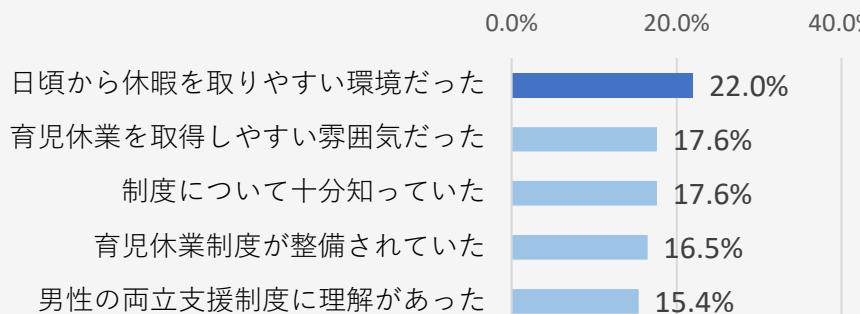
青字で記載したように、改正ポイントを分類するとすれば、「育休を取得しやすい環境整備」 「対象の拡大」 「制度内容の改善」 「制度の強制力強化」 という観点から制度を改善するものといえる。

今回の改正は女性に比べて取得率の低い男性の育児休業取得率向上を目指すものであり、育児休業を取得しやすい環境づくりのために上記の改善は重要なことなのだが、“育児休業制度”を改善するだけで男性の育児休業取得率は上がるのだろうか。

平成25年の育児休業制度に関する調査によれば、育児休業を取得した男性正社員が休業を取得できた理由の1位は「日頃から休暇を取りやすい職場だったから」となっている。また、取得意向はあったが育児休業を取得しなかった男性正社員が休業を取得できなかった理由を見ても、「日頃から休暇を取りづらい職場だった」が2位となっており、「制度が整備されていなかった」を上回っている。

&lt;育児休業を取得した男性&gt; (n=91)

育児休業を取得できた理由 ※上位5項目



&lt;育児休業の取得意向があったが取得しなかった男性&gt; (n=358)

育児休業を取得できなかった理由 ※上位5項目



※どちらも末子妊娠時に正社員だった男性

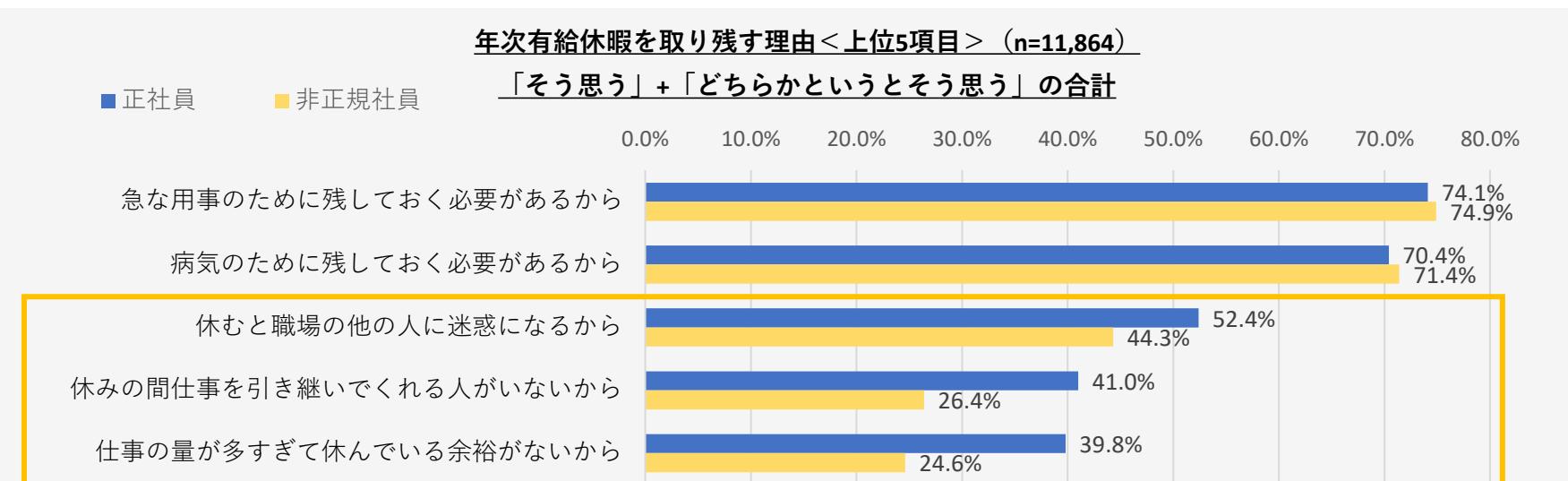
厚生労働省委託調査『平成25年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書』

※以降の同調査では「育児休業を取得できた理由」の設問と「日頃から休暇を取りづらい職場だった」の選択肢がないため平成25年の調査を引用

男性が育児休業を取りやすくなるためには、そもそも誰もが日頃からめらいなく休暇を取れる環境が整っていることが重要なポイントと考えられる。そしてそのような環境づくりは育児休業の問題に限らず、介護などいろいろな理由で離職せざるを得ない労働者がでるのを防ぐことにも繋がるのではないだろうか。そこで本レポートでは、さまざまな休暇制度における「休みの取得事情と働き方、職場環境」について調査し、「日頃から休みやすい職場」に必要なことについて探っていく。

## 本レポートの調査対象について

「休める職場」を分析するにあたり、まずは有給休暇に関する先行研究の、「有給休暇を取り残す理由」を見ると、今回のレポートで注目していく“働き方・職場環境”に関連する、「他の人迷惑になる」 「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいない」 「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がない」において、正社員と非正規社員では割合に差があることが分かる。



独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT)

『年次有給休暇の取得に関するアンケート調査（企業調査・労働者調査）』

そこで本レポートの調査は、休暇の取りやすさに働き方や職場環境がより影響しやすいとみられる正規雇用労働者に限定して行った。

## 本レポートで扱う休暇・休業の法律上の規定

本レポートでは、“日頃から誰もが休みやすい職場”について探るため『育児休業』のほかに、より多くの正規雇用社員が対象となる『有給休暇』『介護休暇』『生理休暇』について調査し、考察していく。企業によって規定は異なる可能性があるが、法律上、正規雇用社員が条件を満たした場合に付与される日数は原則として以下の通りとなっている。

### ■有給休暇

入社から6か月で10日、その後10日に加えて2年目までは1年ごとに1日ずつ

3年目からは1年ごとに2日ずつ加算されて20日加算になった年以降は毎年20日が加算されていく。

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

### ■介護休暇・休業

<介護休暇>

対象家族1人の場合は年5日取得可能、2人以上の場合は年10日まで（時間単位でも取得可能）

<介護休業>

対象家族1人につき通算93日まで、3回に分割して取得可能

### ■生理休暇

就業が著しく困難な場合の当人からの請求により認められる休暇のため付与されるものではない

（就業規則で一定日数のみを有給とすることは可能）

### ■育児休業

原則として1人の子につき1回、子が出生した日から1歳に達する日までの間（1歳6か月／2歳まで延長可能）

父母ともに取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間（一定の要件を満たせば2歳まで延長可能）

※父親が出産後8週間以内に休業を取得した場合、再度の取得が可能

# 第1章

## 休暇制度の変化と取得率

### ～法改正の歴史と休みやすさ～

第1章では、休暇に関する  
法制度の歴史と取得率を見ていく

#### 【この章で取り上げること】

- ①有給休暇：働き方改革関連法などと取得率の変化
- ②介護休暇・休業：育児・介護休業法と取得率
- ③生理休暇：労働基準法と取得率
- ④育児休業：育児・介護休業法と取得率の変化



## ①有給休暇：制度改正の変遷

1947年



### 「労働基準法」制定

所定労働日が週5日以上の者に対する年次有給休暇の付与  
(最低付与日数6日、総日数20日)

1987年



### 「労働基準法」改正（翌年施行）

最低10日に引き上げと同時に比例付与・計画的付与の規定も導入  
年次有給休暇を付与してから1年以内に取得させることが義務化

1998年



### 「労働基準法」改正（翌年施行）

取得日数の拡大：2年6月を超える継続勤務年数1年ごとの付与日数の引上げ（2日ずつ増加）

2008年



### 「労働基準法」改正（2010年施行）

労使協定により1年に5日分を限度として時間単位での取得が可能に

2018年



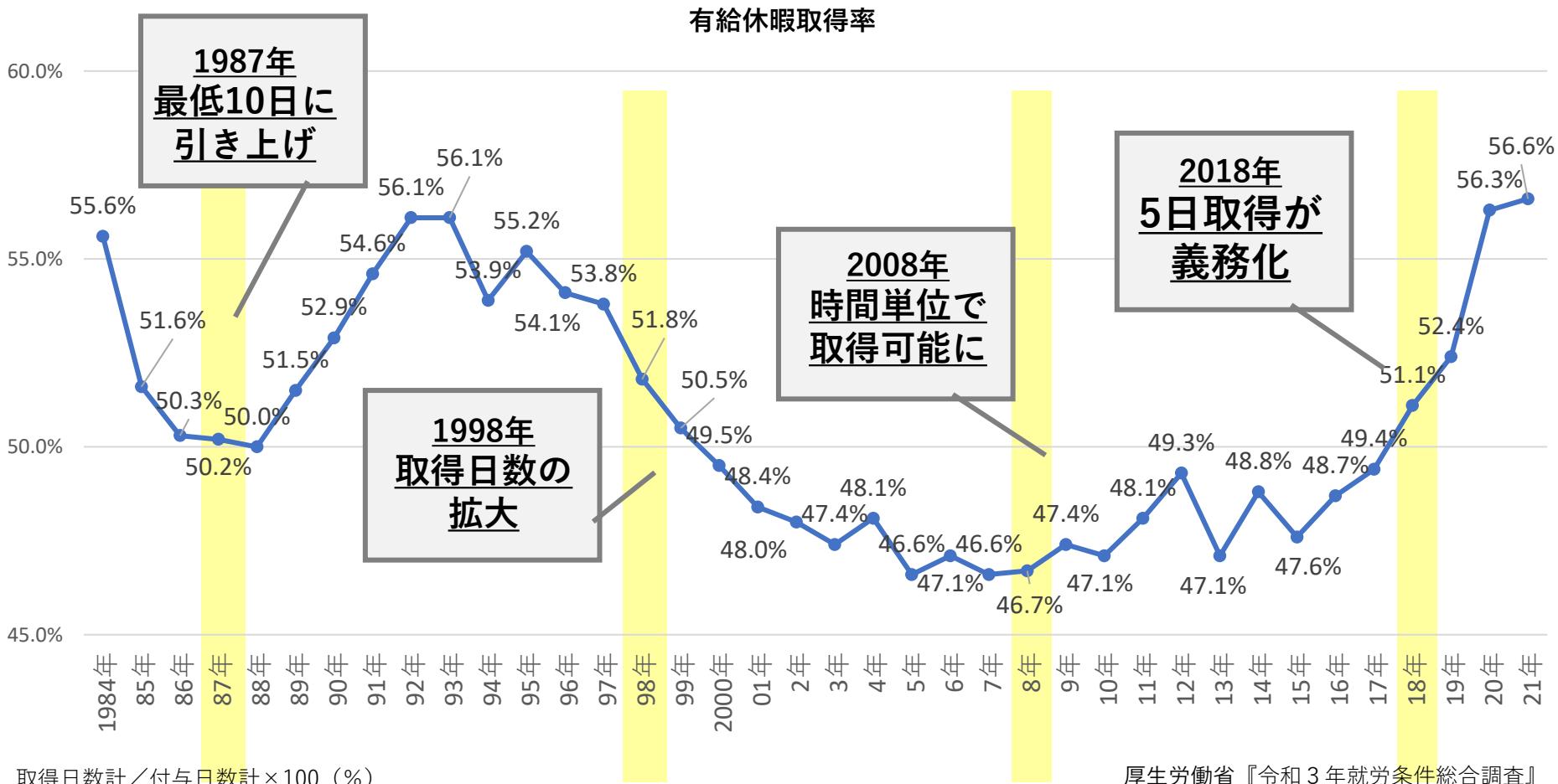
### 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」

#### (=働き方改革関連法) の公布（翌年～施行）

年5日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務に  
(対象：年休が10日以上付与される労働者)  
年次有給休暇を付与してから1年以内に取得させることが義務化

## ①有給休暇：5日取得の義務化を機に取得率は回復傾向

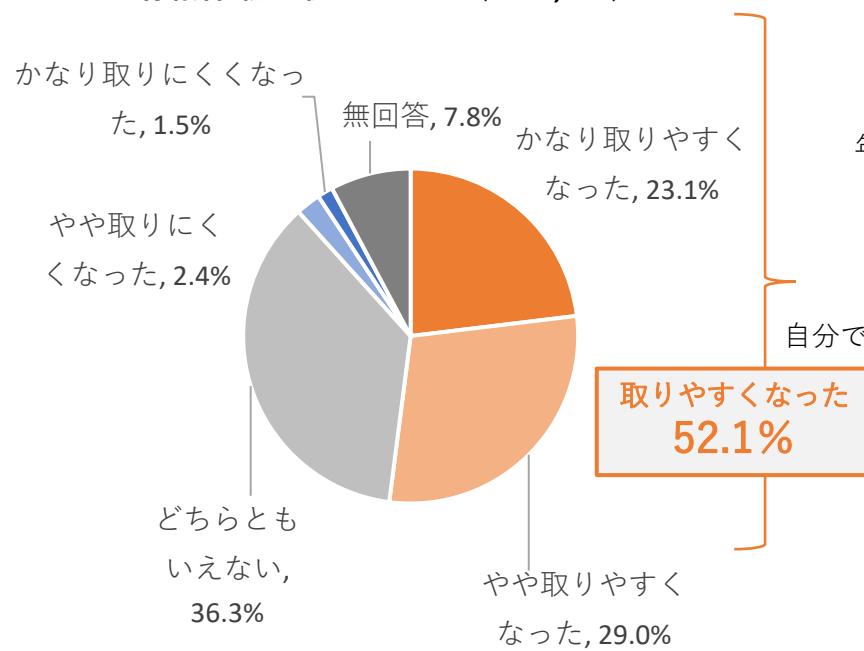
有給取得率の推移を見てみると、90年代後半から下がっていた取得率は、時間単位での取得が可能になった2009年ごろからやや上昇はじめ、2018年に5日取得が義務化されてからは大幅に上昇していることが分かる。



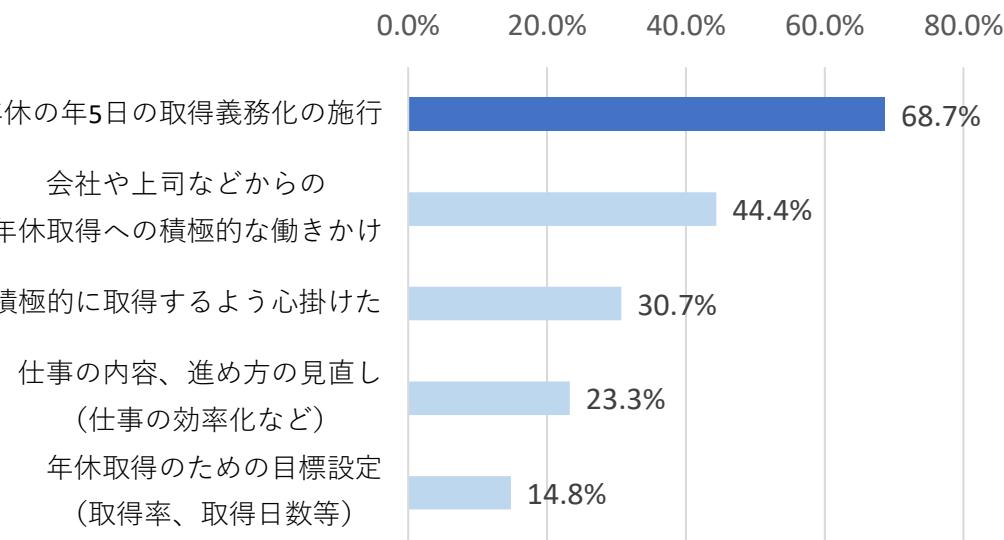
## ①有給休暇：2017年（5日取得義務化以前）と比べて 「休みを取りやすくなった」人が半数以上（2020年調査）

JILPTの調査によると、2019年に有給休暇の5日取得が義務化された後の2020年のアンケート調査では、義務化前の「3年前（2017年）と比較して有給休暇が取りやすくなった」と回答した正社員が5割を超えており、その理由を詳しく見ると、67.8%が「年休の年5日の取得義務化の施行」を挙げており、有給休暇の年5日の取得義務化によって実際に休暇が取りやすくなっていることが分かる。

【正社員】3年前に比べての  
有給休暇の取りやすさ（n=13,716）



3年前（2017年）に比べて  
年次有給休暇が取りやすくなった理由（n=7,144）  
※上位5項目



## ②介護休業・介護休暇：法改正の変遷

1995年



### 「育児休業法」⇒「育児・介護休業法」に

介護休業制度が法制化

1999年



### 「育児・介護休業法」の介護に関する法律が施行

介護休業制度の義務化：3か月の介護休業が企業の義務に

2009年



### 「育児・介護休業法」一部改正（翌年施行）

介護休暇制度の創設対象者 1 人で年 5 日、対象者が 2 人以上の場合には年10日の介護休暇を取得することができるよう

2017年



### 「育児・介護休業法」一部改正

介護休業：分割取得が可能に／介護休暇：半日単位の取得可能  
介護のための所定労働時間の短縮・介護のための所定外労働の制限

2019年



### 「育児・介護休業法」一部改正（2021年施行）

介護休暇：1 時間単位で取得可能に・全ての労働者が取得可能に

## ②介護休業・休暇：休業・休暇制度ともに利用率は非常に低い

平成24年の就業構造基本調査の中で介護をしている正規雇用労働者のうち、介護に関する制度を利用している人の割合を見てみると、介護休業制度を取得している人の割合は3.9%、介護休暇制度を利用している人は2.3%と、どちらも非常に低いことが分かる。

<介護をしている正規の職員・従業員限定>

介護に関する制度を利用した雇用者の割合 n=1,408,000

制度利用 あり	制度の種類			
	介護休業 制度	介護休暇 制度	短時間勤務 制度	その他の 制度
10.0%	1.3%	4.2%	1.8%	1.1%

### ③生理休暇：制度と取得率

1947年



#### 「労働基準法」の成立

『第67条（生理休暇）』の中で下記のように制定

- 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求したときは、その者を就業させてはならない。
- 前項の業務の範囲は、命令で定める。

1985年



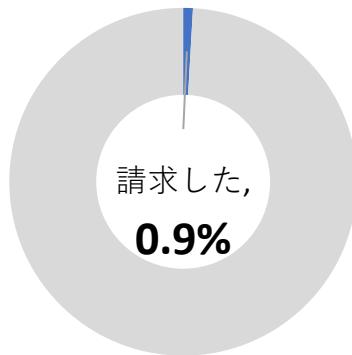
#### 「労働基準法」の改正

『第68条（生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置）』として改正

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。)

<女性常用労働者>

生理休暇の請求者



2020年の雇用均等基本調査によると、女性常用労働者のうち、生理休暇を請求した人は0.9%だった。休暇制度としては古くから法律で定められているものの、実際に申請して取得している人は非常に少ないことが分かる。

## ④育児休業：法改正の歴史

1992年



### 「育児休業法」施行

男女の育児休業等（子が1歳になるまで）が義務化される

1995年



### 「育児休業法」の改正⇒「育児・介護休業法」に

2005年



### 「育児・介護休業法」の一部改正

休業対象者拡大（有期雇用者など）、1歳6ヶ月までの育休期間延長措置

2010年



### 「育児・介護休業法」の一部改正

パパママ育休プラス創設、労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止

育児短時間勤務制度・所定外労働免除の義務化

2017年



### 「育児・介護休業法」の一部改正

有期契約労働者の育休取得要件の緩和、育児休業の対象となる子の範囲の拡大など

2021年

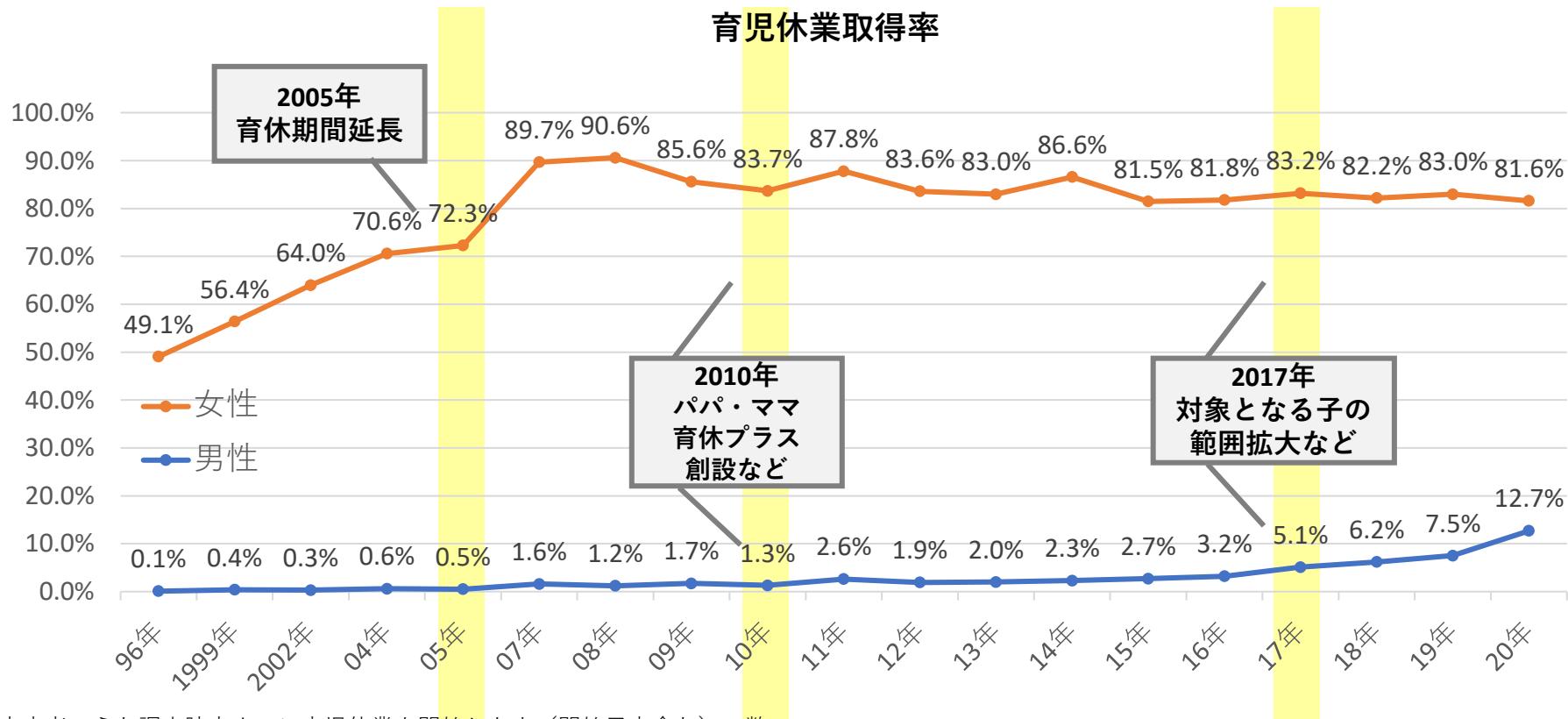


### 「育児・介護休業法」の一部改正（2022年～施行）

（条件の緩和や育児休業の分割取得制度など）

## ④育児休業：法改正とともに取得率は向上

雇用均等基本調査の育児休業取得率を見てみると、女性は休業期間が延長された2005年以降から取得率が上昇して8割を維持しており、男性は2010年代後半以降徐々に上昇しているが依然として非常に低い割合であることが分かる。



厚生労働省『令和2年度雇用均等基本調査』

## 第1章 休暇制度の変化と取得率

### 【1】有給休暇

└ 年5日の取得義務化以降、取得率が回復傾向にある

### 【2】介護休業・休暇

└ 法改正で制度は改善されているが、取得率は非常に低い

### 【3】生理休暇

└ 法律上に古くから規定されているものの、取得率は非常に低い

### 【3】育児休業

└ 対象の拡大や期間の延長で取得率はやや上昇したものの、

男性の取得率は依然として低い



休暇制度が改善されてきたことにより

取得率が上昇しているものもあるが

有給休暇と女性の育児休業以外の取得率は非常に低い

## 第2章 休暇取得の理想と実態 ～休暇日数は十分なのか～

第2章では、取得率だけでは測れない

「理想の休暇日数」と「実態の取得日数」の差を見ていく

### 【この章で取り上げること】

取得率が上昇している休暇制度 = 休暇日数は十分なのか

取得率が低い休暇制度 = 休暇を必要としていないのか

「昨年1年間で取りたかった休暇日数」と

「昨年1年間で実際に取った休暇日数」などを元に考察



## 本レポートで行った調査について

【本レポートで行った調査の対象者】

■居住地：全国 ■雇用形態：正規雇用 ■年代：20～60代

【ウェイトバックの構成比】

2020年の「労働力調査」をもとに、正規雇用社員の「性×年代別」に構成比を算出した。

ウェイトバック前	労働力調査_構成比	実回答数
男性	20代	9.9%
	30代	14.8%
	40代	19.5%
	50代	16.7%
	60代	6.21%
女性	20代	7.9%
	30代	7.6%
	40代	8.4%
	50代	6.6%
	60代	2.4%
計		2000

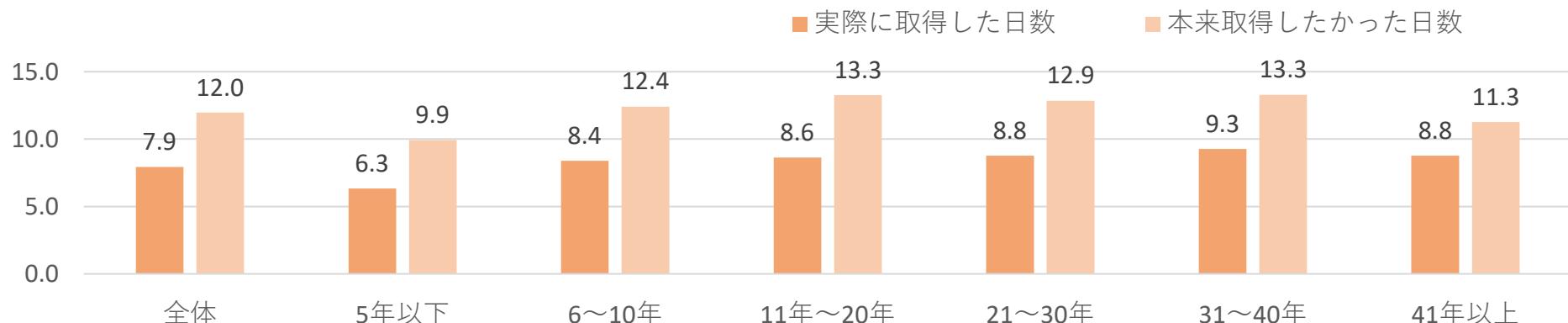
ウェイトバック後	調整後回答数	
男性	20代	
	30代	
	40代	
	50代	
	60代	
女性	20代	
	30代	
	40代	
	50代	
	60代	
計		2000

※ウェイトバック集計とは：アンケート回収者の属性構成比率を公的統計に合わせるように重み付けして集計すること

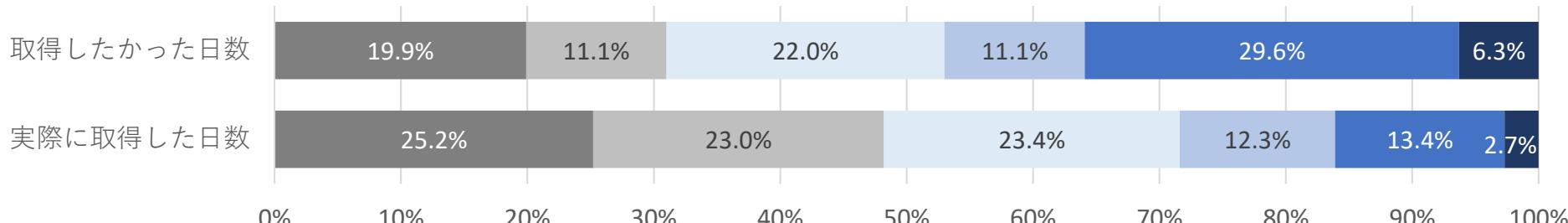
## ■有給休暇日数：理想は平均12日取得、実態は平均8日取得（年間）

昨年1年間で、本来取得したかった有給休暇の日数と実際に取得した日数をそれぞれ聞いたところ、本来取得したかった理想の休暇日数は平均で12日、実際に取得した日数は平均で7.9日だった。取得したかった日数は16～20日を挙げている人が多いが、実際に取得した日数を見てみると5日以下の人人が約半数となっている。有給休暇を取得したい日数と実際に取得している日数では差があることが分かる。

<勤続年数別> 昨年1年間の【有給休暇】取得日数と理想の休暇日数 (n=2,000)



【有給休暇】を取得したかった日数と実際に取得した日数 (n=2,000)



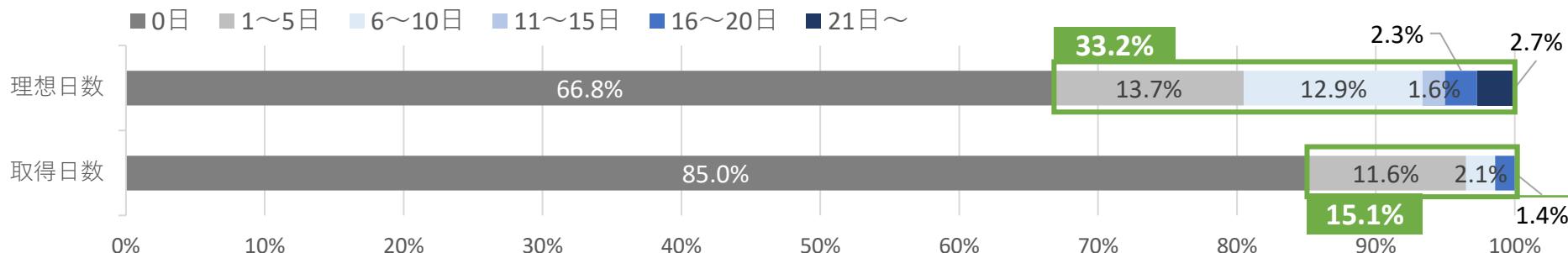
## ■介護が必要な家族がいる人の約3割が休暇の取得を希望

### 介護のための休暇日数：理想は平均4日取得、実態は平均1日未満（年間）

介護が必要な家族（介護休暇の対象かどうかは問わず）がいる人に、昨年1年間で介護のために取得したかった休暇の日数を聞いたところ、1日以上休暇を取りたかった人は3割で、そのうち実際に取得した人は15%と半数以下に留まった。

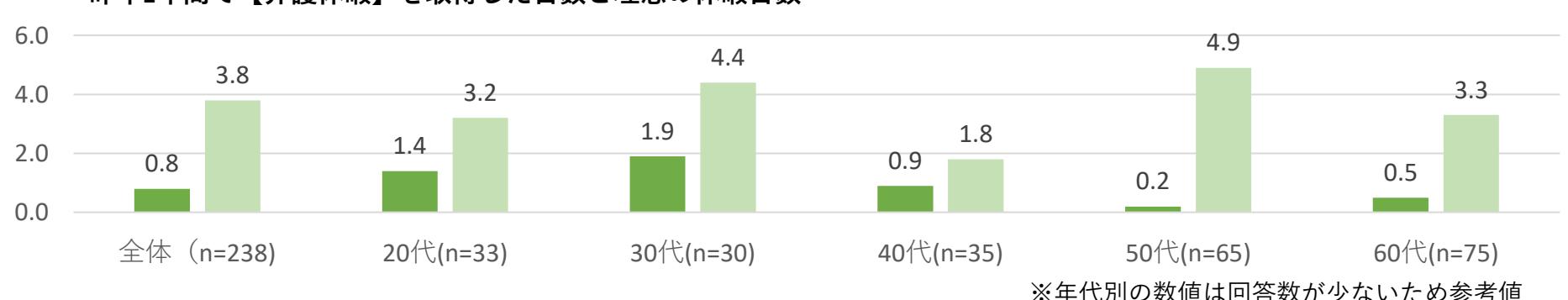
休暇取得を希望した人が取りたかった休暇日数を平均すると約4日で、そのうち実際に取得できた日数を平均すると0.8日となり、「介護のために取得したい休暇の日数」と「実際に取得した休暇日数」には大きな差があることが分かった。

#### ＜介護が必要な家族がいる人限定＞【介護休暇】の理想日数・取得日数（n=216）



#### ＜介護休暇を取りたかった人限定＞

##### 昨年1年間で【介護休暇】を取得した日数と理想の休暇日数

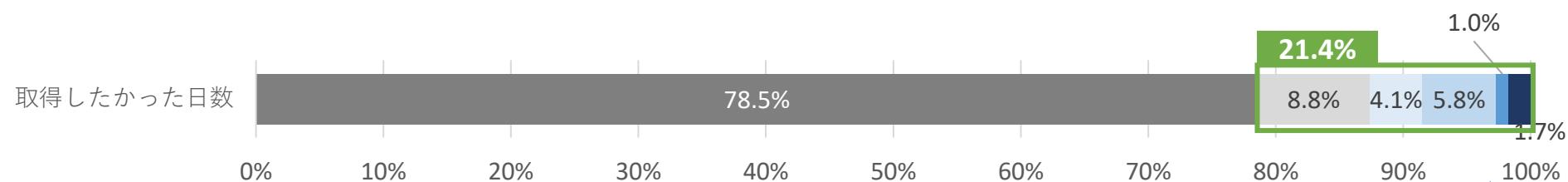


## ■正社員女性の約2割が生理休暇の取得を希望

生理休暇日数：理想は平均10日取得、実態は平均1日取得（年間）

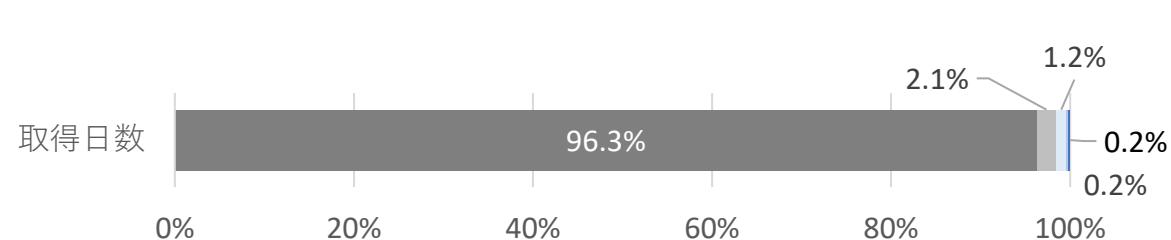
女性正社員に生理休暇について聞いたところ、生理休暇を取得したかった人は約2割、実際に休暇を取得した人は3.7%だった。取得したかった休暇日数は平均9.8日で、実際に取得した日数は昨年1年間で1日以下となっている。生理休暇を取りたいと感じていた人は一定数おり、毎月1日程度取れるのが理想だが、実際にはほとんど取得できていないことが分かる。

【生理休暇】を取得したかった日数 (n=658) ■0日 ■1～5日 ■6～10日 ■11～15日 ■16～20日 ■21日以上



<生理休暇を取得したかった人限定>  
昨年1年間の【生理休暇】取得日数と  
理想の休暇日数

【生理休暇】を実際に取得した日数 (n=658) ■0日 ■1～5日 ■6～10日  
■11～15日 ■16～20日 ■21日～



## ■正社員女性に聞いた症状や疾病

「仕事を休む必要がある」が20.3%、「仕事の効率が下がる」が約4割

女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状についての調査において、「月経関連の症状や疾病」に関する回答を見ると、月経によって会社を休む必要があるという回答は20.3%となっている。本レポートの調査と対象者は異なるものの、休暇を取得したかった人の割合とおおよそ同程度となっている。その他、「会社を休むほどではないが、仕事の効率が落ちる」は約4割となっていることから、本レポートの調査で生理休暇を取得したかった日数の設問に対して「0日」と回答した8割の人も、コンディションに問題がないわけではないと考えられる。休暇を取得しやすい環境であれば、休みたいと考える人もいるのではなかろうか。

### <正社員女性限定>月経関連の症状や疾病

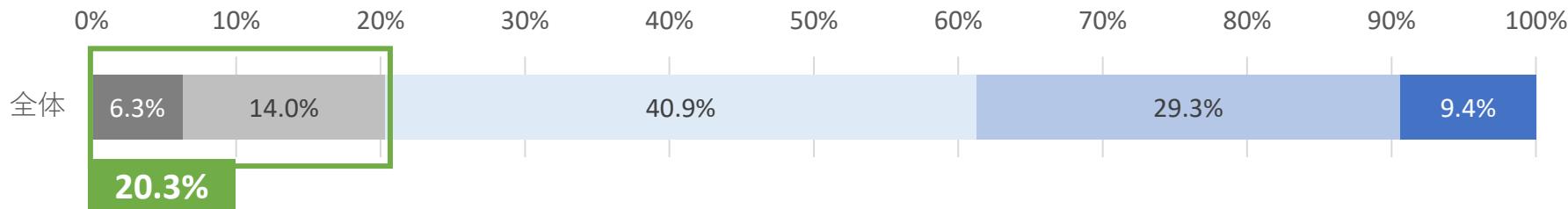
■会社を休んで医師にかかる必要がある

■会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる

■分からぬ

■会社を休んで休養を取る必要がある

■特に問題はない

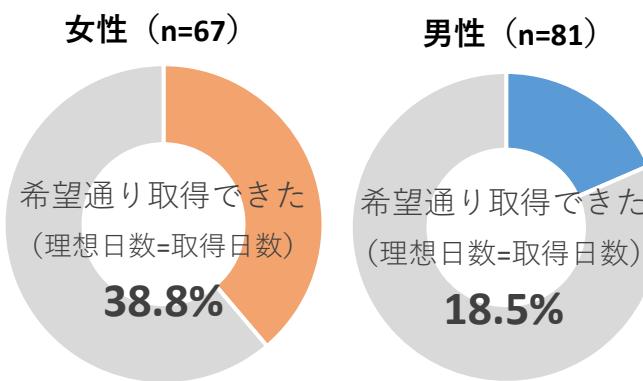


## ■育児休業を取りたかった日数に対して

100%（希望通りに）休業が取得できた人は、女性：約4割、男性：約2割

### <育児休業の取得希望者>

希望していた日数通りに休業取得できたか  
(取得したかった日数=実際に取得できた日数かどうか)



育児休業について昨年1年間の取得希望日数と実際の取得日数を聞いた。

出産のタイミングによって育児休業の取得可能日数が異なるため、

「取得を希望していた日数に対して実際に取得できた日数の割合」を

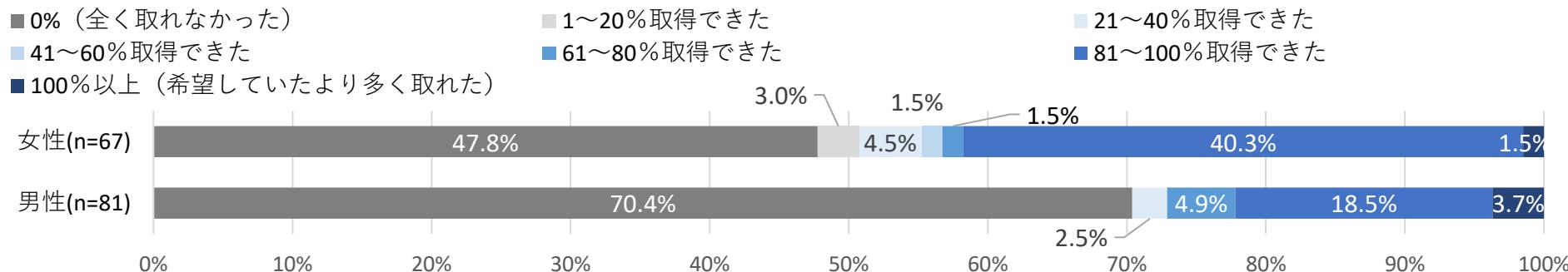
取得日数：昨年1年間で実際に育児休業を取得した日数

理想日数：昨年1年間に育児休業を取得したかった日数

として計算したところ、希望通りに取得できた男性は約2割に留まり、約7割の人は育児休業の取得を希望していても取得できていないことが分かった。今回の調査では、昨年の育児休業の取得日数が0日というが、「休業を全く取得していない」のか「一昨年に育児休業を取得し、希望よりも育児休業期間を短縮したため昨年の休業日数が0日」なのは定かではないが、  
希望していた日数通りには休業を取得できていないことが分かった。

### <育児休業取得を希望していた人限定>

育児休業を取得したかった日数に対して、実際に休業を取得できた割合 (n=148)



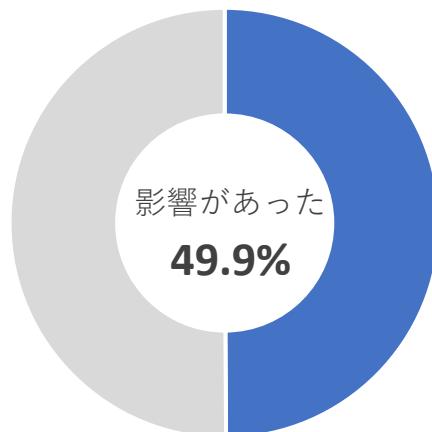
## ■休暇を取りたかった日に休みを取らずに勤務した際、業務効率の低下など、自身の業務に影響が出た人は約5割

休暇を取得したかった日に休まず勤務した場合の業務への影響を見てみると、「影響があった」と回答した人は約5割。

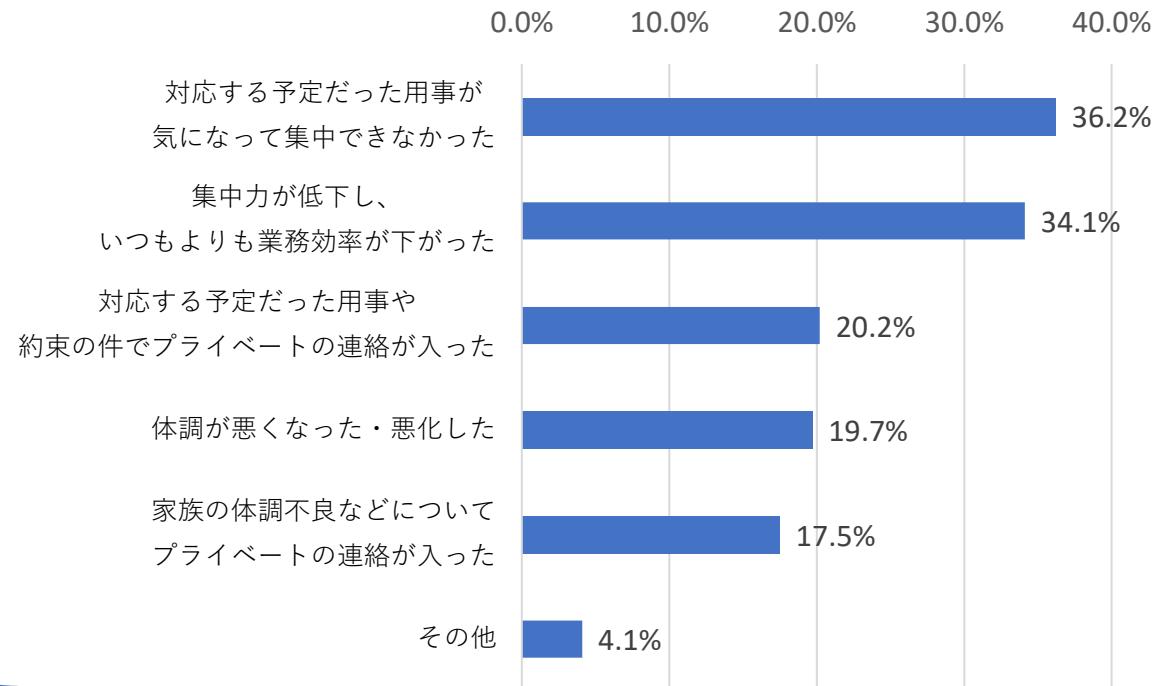
影響として多かったのは「集中できなかった」「業務効率が下がった」というものだった。

休暇を取得したい日に休めないことは、単純に体を休められない・プライベートの予定が済ませられない、というだけではなく休暇を取るはずだった日の業務にも影響があることが分かる。

＜休暇を取りたかった日に勤務したことがある人限定＞  
その際、業務に影響はあったか  
(n=1,228)



休暇を取りたかった日に勤務した際に出た影響 (n=613)



### 有給休暇：理想は年12日取得、実態は年8日取得が平均

- ▶ 理想通りに取得できていない場合が多い。また、休暇を全く取れていない人も一定数存在している

### 介護休暇：休暇を取りたい人は約3割だが、その中で実際に取得した人は約半数

- ▶ 平均で年4日取得を希望しているが、実際には0日または5日以下に留まっている

### 生理休暇：約2割の女性が取得を希望するも、実際はほとんどの人が取得していない

- ▶ 平均して月1日前後の取得が希望されているが、取得実績は平均すると年1日未満

### 育児休業：女性も男性も、希望通りの日数取得できている人は少ない

- ▶ 育児休業の取得率が高い女性も、取得したいと希望している日数通りに取得できていることは少ない



ほとんどの休暇制度で、希望の日数通りに休暇が取れていない。

休暇を取得できずに勤務した場合、効率が下がったと感じている人が多く

**現在の休暇取得率では十分ではないことが分かる。**

# 第3章

## 「休める職場」の要素

### ～休めた・休めなかった理由～

第3章では、本調査の結果と先行研究から  
「休みやすい職場」・「休みにくい職場」の要素を探っていく

#### 【この章で取り上げること】

本レポートの調査の  
「休暇を取りたかった日に休まなかった理由」の回答や  
先行研究の  
「各休暇制度を利用できた理由」「利用できなかった理由」  
などの回答を元に考察

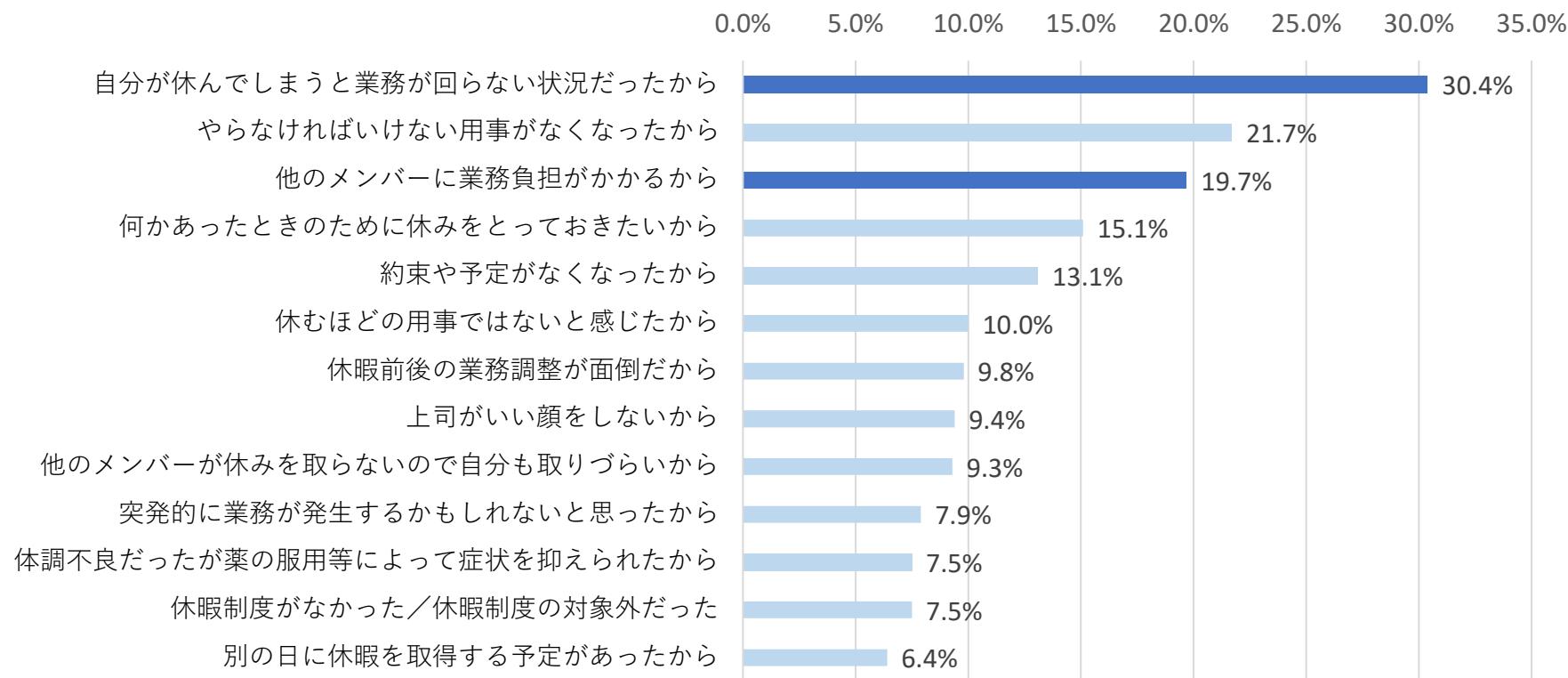


■ 有給休暇：休暇を取得したかった日に休まなかつた理由  
「自分が休むと業務が回らない」「他の人に負担がかかる」

有給休暇を取りたいと思った日に取らなかったことがある人に、休まず勤務した理由を聞いたところ最も多かったのは「自分が休んでしまうと業務が回らない状況だった」であった。また、「他のメンバーに業務負担がかかる」と回答した人も約2割となっており、休む必要性がなくなった場合を除くと**業務状況によって休暇を取れなかった人が多かったことが分かる。**

## 【有給休暇】を取りたかった日に取らなかった理由（複数回答）

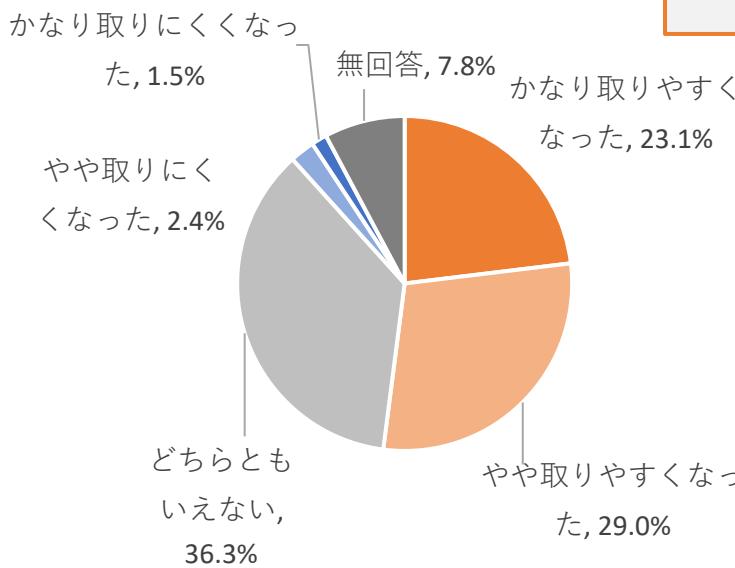
※5%以上の項目を抜粋 (n=1,153)



## ■有給休暇：取りやすくなった理由の上位 「会社や上司からの働きかけ」「自分の心掛け」「仕事の内容、進め方の見直し」

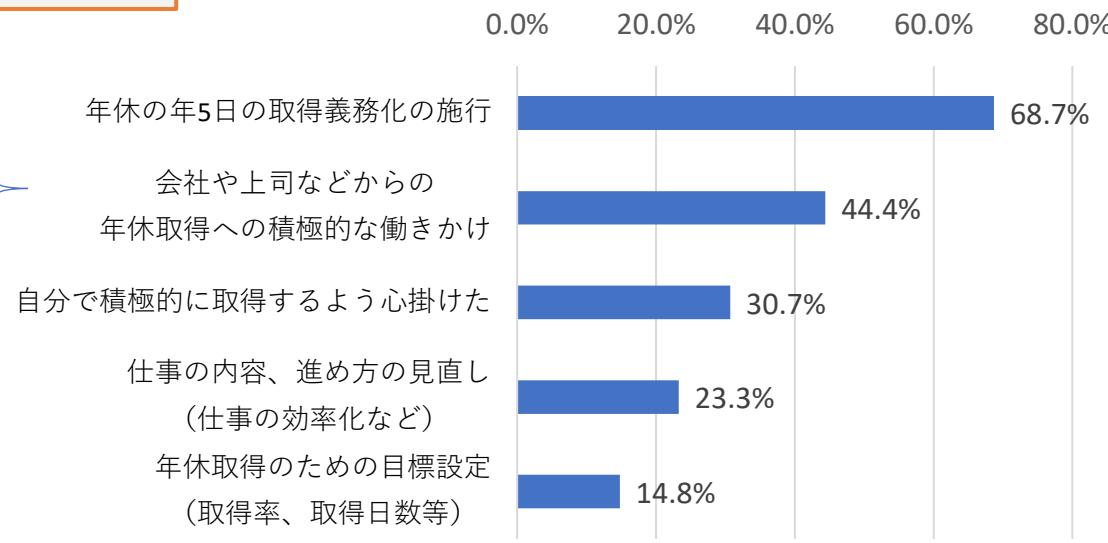
JILPTの調査によると、2018年に有給休暇の年5日取得が義務化された後の2020年のアンケート調査では、義務化前の2017年と比較して有給休暇が取りやすくなったと回答した正社員が5割を超えた。その理由で最も多いのは「年休の年5日の取得義務化の施行」であるが、それに続いたのは「会社や上司などからの積極的な働きかけ」「自分で積極的に取るように心掛けた」「仕事の内容、進め方の見直し」だった。有給休暇の取りやすさには、制度の他に会社や上司からの働きかけ、自身の意識、業務体制が影響することが分かる。

【正社員】3年前に比べての  
有給休暇の取りやすさ (n=13,716)



取りやすくなった  
52.1%

3年前（2017年）に比べて  
年次有給休暇が取りやすくなった理由 (n=7,144)  
※上位5項目



JILPT『年次有給休暇の取得に関するアンケート調査（企業調査・労働力調査）』

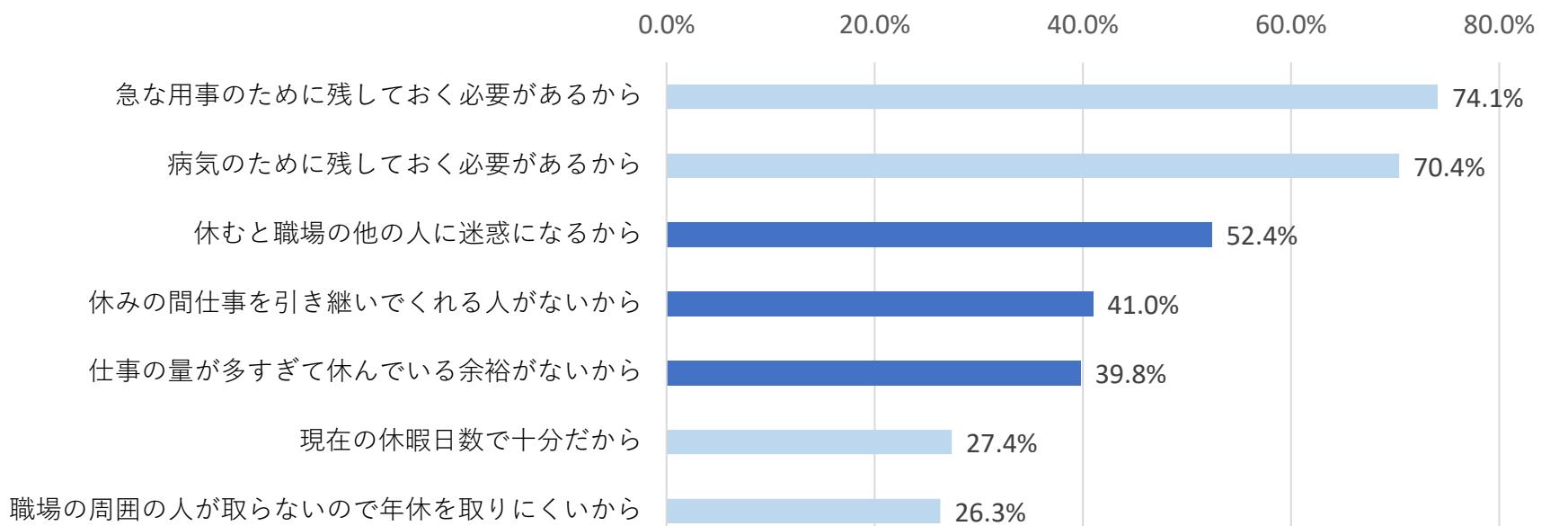
## ■有給休暇：取りきらん理由、「残しておきたい」以外の上位は 「職場に迷惑がかかる」「仕事を引き継げない」「休んでいる余裕がない」

JILPTのアンケート調査によると、年次有給休暇を取り残す理由で7割を超えているのは、急な用事や病気のために「残しておく必要がある」というものだが、それ以外に多いのは「休むと職場の他の人に迷惑になるから（52.4%）」、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから（41.0%）」、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから（39.8%）」となっている。

あえて休暇を残している場合を除くと、業務状況への懸念から有給休暇を取りきれていない人が多いことが分かる。

### 【正社員】年次有給休暇を取り残す理由（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計）

※20%以上のものを抜粋（n=11,864）



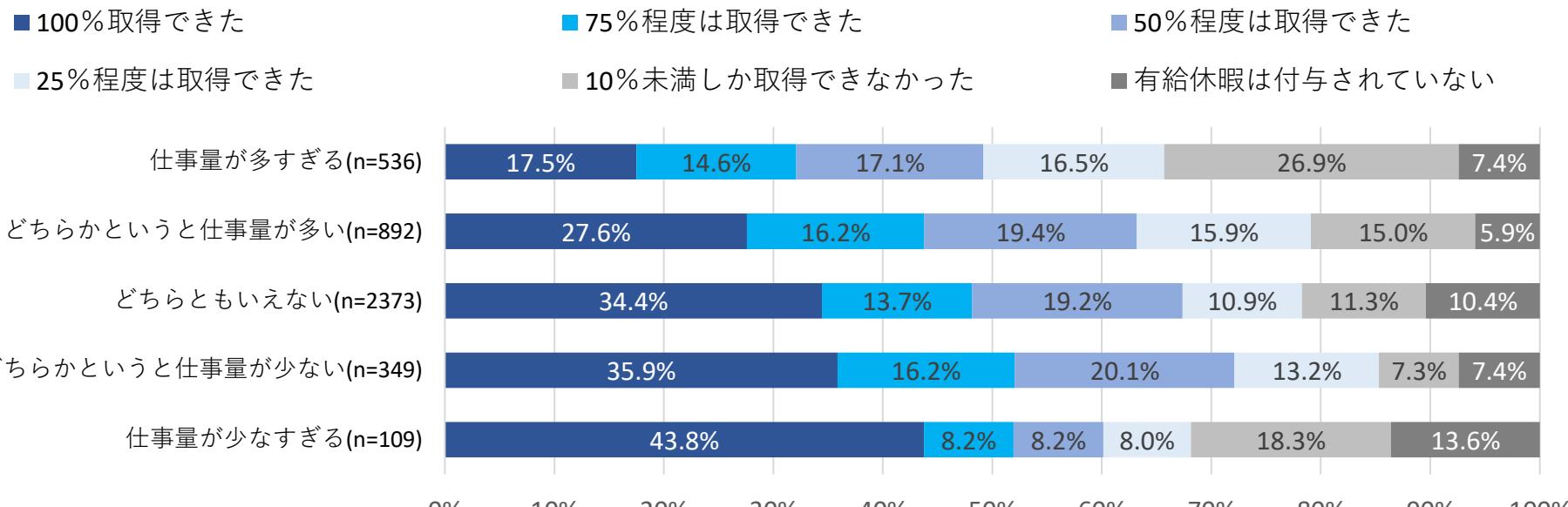
JILPT『年次有給休暇の取得に関するアンケート調査（企業調査・労働者調査）』

## ■有給休暇：仕事量が多いと感じている人ほど取得割合が低い

『マイナビライフキャリア実態調査』で回答してもらった「有給休暇の取得率」を、「仕事量についてどう感じているか」という回答別に見てみると、「仕事量が多すぎる」と感じている人は「仕事量が少なすぎる」と感じている人に比べて有給休暇を100%取得できた人が少なく、半数以下となっている。仕事量が多いと感じている人ほど、有給休暇が取得できていないことが見てとれる。

### <正規の社員・職員限定>

#### 「仕事量についてどう感じているか」×「有給休暇取得状況」のクロス集計



## ■有給休暇：上司が積極的に取得するほど、部下の休暇取得日数は多い

『年次有給休暇の取得に関するアンケート調査』によると、上司の休暇取得のタイプ別に有給休暇取得日数の平均値を見た場合、上司が積極的に年休を取るタイプであるほど、年休取得日数が多いことが分かっている。休みやすい職場では上司も部下も休暇を取得しやすいとも考えられるが、休暇取得に対する上司の姿勢は、年休取得率に影響する要素のひとつと言えそうだ。

「上司の年休取得のタイプ」 ×  
「年休取得日数」のクロス集計 (n=14,402)

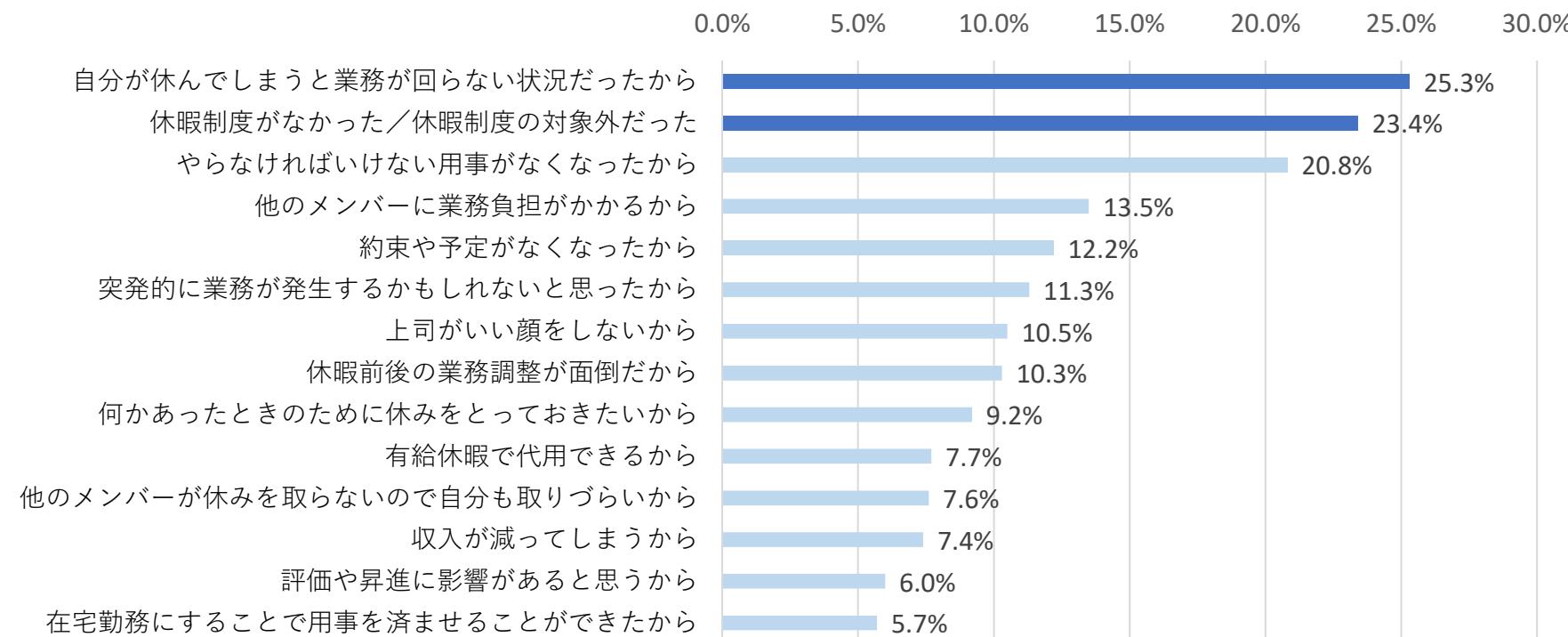


## ■介護休暇：休暇を取得したかった日に休まなかった理由は 「休むと業務が回らない」「休暇制度がなかった」

介護休暇を取りたいと思った日に取らなかった理由は、有給休暇と同じく「自分が休むと業務が回らない」が最多となっているが、2番目に多かったのは「休暇制度がなかった／休暇制度の対象外だった」という回答だった。会社に制度がないケースや介護している家族が制度の対象外となっているケースなどが考えられるが、いずれにせよ休暇制度を利用できない状況にある人が一定数いることが分かった。

<【介護休暇】を1日以上取りたかった人限定>

休暇を取りたかった日に取らなかった理由（複数回答）※5%以上の項目を抜粋（n=132）



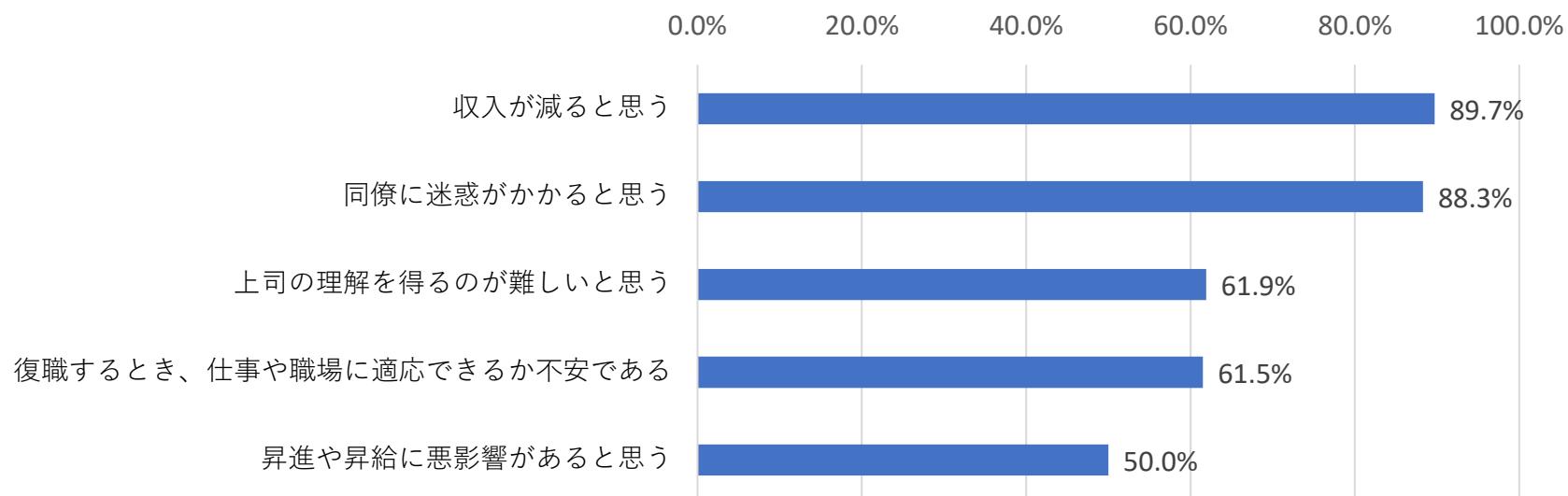
## ■介護休業を取得する場合の懸念材料

### 「収入の減少」「同僚への負担」「上司の理解」「復職時の適応」

JILPTの介護についての調査によると、介護休業取得時の懸念材料として、介護休業を取りたい人が「思う」と回答した割合が高かったのは「収入が減ると思う」「同僚に迷惑がかかると思う」の約9割、「上司の理解を得るのが難しいと思う」「復職するとき、仕事や職場に適応できるか不安」の約6割だった。

同僚への負荷と自身が職場復帰する際の適応への心配という業務上の懸念と、収入の減少への不安、上司の理解が得られるかという周りからの理解への懸念が強いことが分かる。

#### <介護休業を取りたい人限定>介護休業取得時の懸念材料



JILPT 『介護休業制度の利用拡大に向けてー「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書ー』

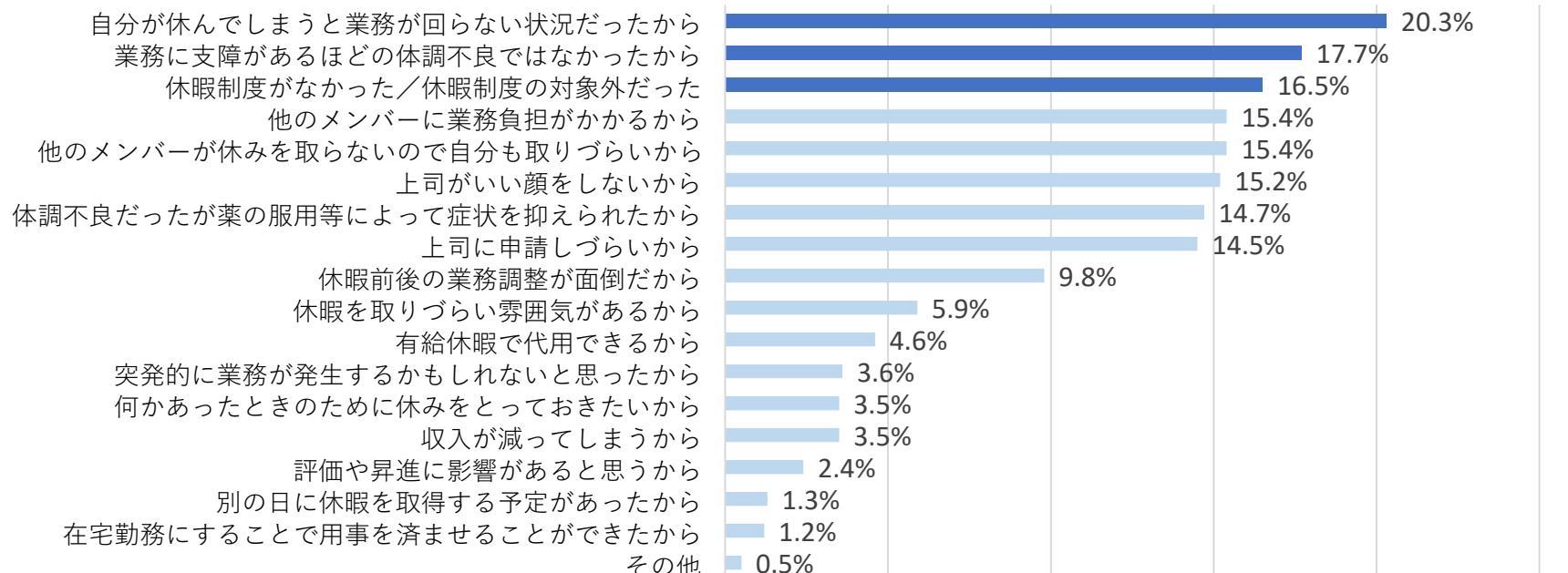
※介護休業と介護休暇の違いはP7、変遷や取得率についてはP13参照

## ■生理休暇：休暇を取得したかった日に休まなかった理由は 「休むと業務が回らなかった」「業務に支障があるほどではなかった」 「制度がなかった／対象外だった」

生理休暇を取得したかった日に休まなかった理由を見てみると、介護休暇と同じく 「休むと業務が回らない」「休暇制度がなかった／制度の対象ではなかった」 が上位に入っている。「業務に支障があるほど体調不良ではなかった」も2位となっているが、回答者は生理休暇を取得したかった人であり、少なくとも勤務するうえで万全の状態ではないと推察できるため、“休暇を取るほど体調不良ではない”というよりはさまざまな理由で生理休暇を取得しづらいために、“休暇は取りたかったが業務に支障があるほどではないので勤務した”という意味合いだと考えられる。

< 【生理休暇】を1日以上取りたかった人限定>取りたかった日に取らなかった理由（複数回答）

※上位15項目を抜粋 (n=133)



## ■育児休業：休みたかった日に休まなかった理由

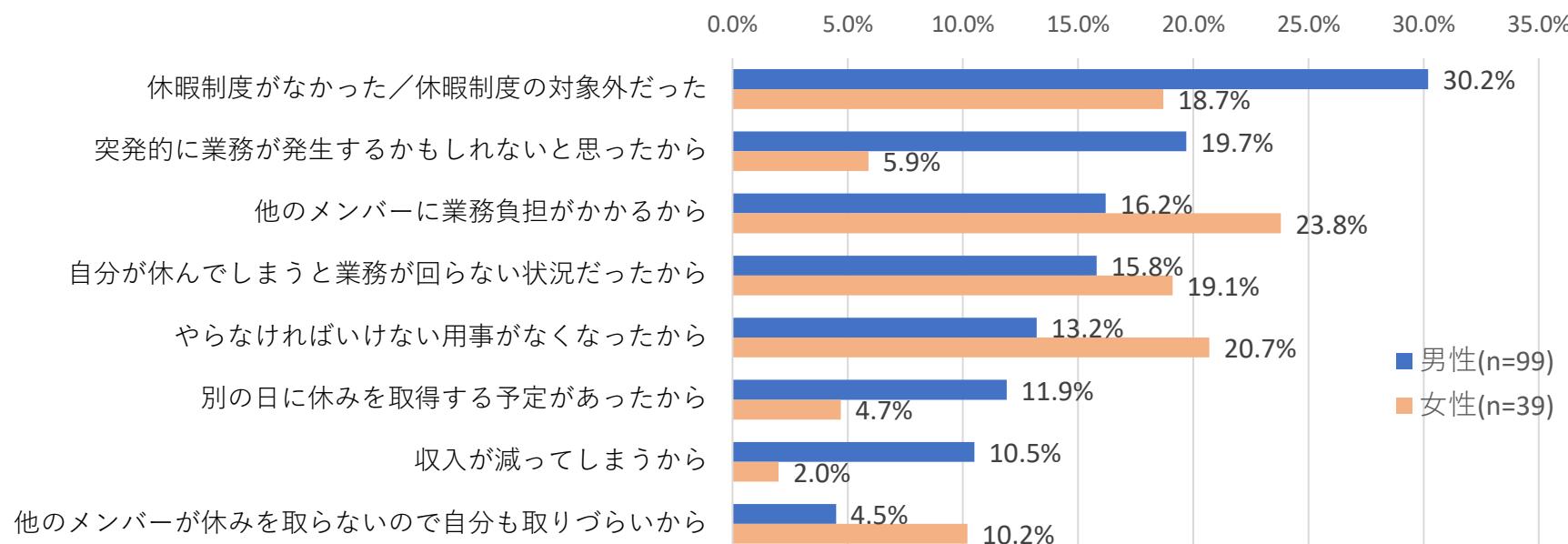
男性は「制度がなかった／対象外だった」「突発的な業務があるかもしれないかった」

女性は「他のメンバーに負担がかかる」

育児休業を取りたかった日に休まなかった（希望よりも短い期間しか取得しなかったなどが考えられる）理由を男女別に見てみると、男性は「休暇制度がなかった／休暇制度の対象外だった」がもっとも多く3割を超えており、「突発的に業務が発生するかもしれないと思ったから」が続いた。男性が十分な日数育児休業を取得できるための制度や、休業を取得した場合の業務体制が整備されていないことが分かる。女性では、「他のメンバーに負担がかかる」がもっとも多くなっている、休業を取得している間の業務負担への懸念から希望より早く復帰している場合が考えられる。

### 【育児休業】を取りたかった日に取らなかった理由（複数回答）

※男女どちらかで10%を超えているもののみ表示



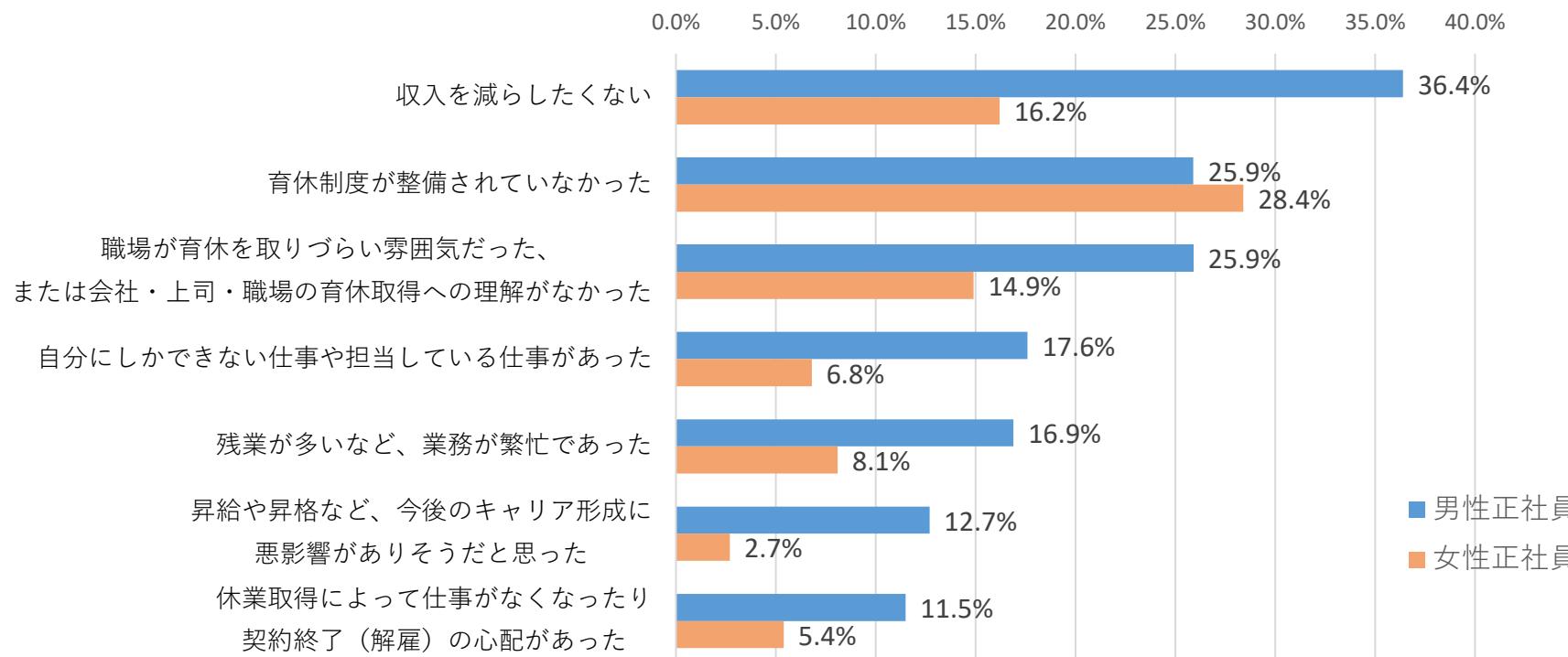
## ■育児休業を取得しなかった理由は

「収入を減らしたくない」「制度が未整備」「取りづらい雰囲気・理解不足」

育児において、休業制度を取得しなかった理由を聞いた調査では「収入を減らしたくない」「会社で育児休業制度が整備されていなかった」「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった・周囲の理解がなかった」が上位となっている。

休業を取りやすくするために、制度の整備とともに周囲の理解と休業を取得しやすい雰囲気づくりが重要のようだ。

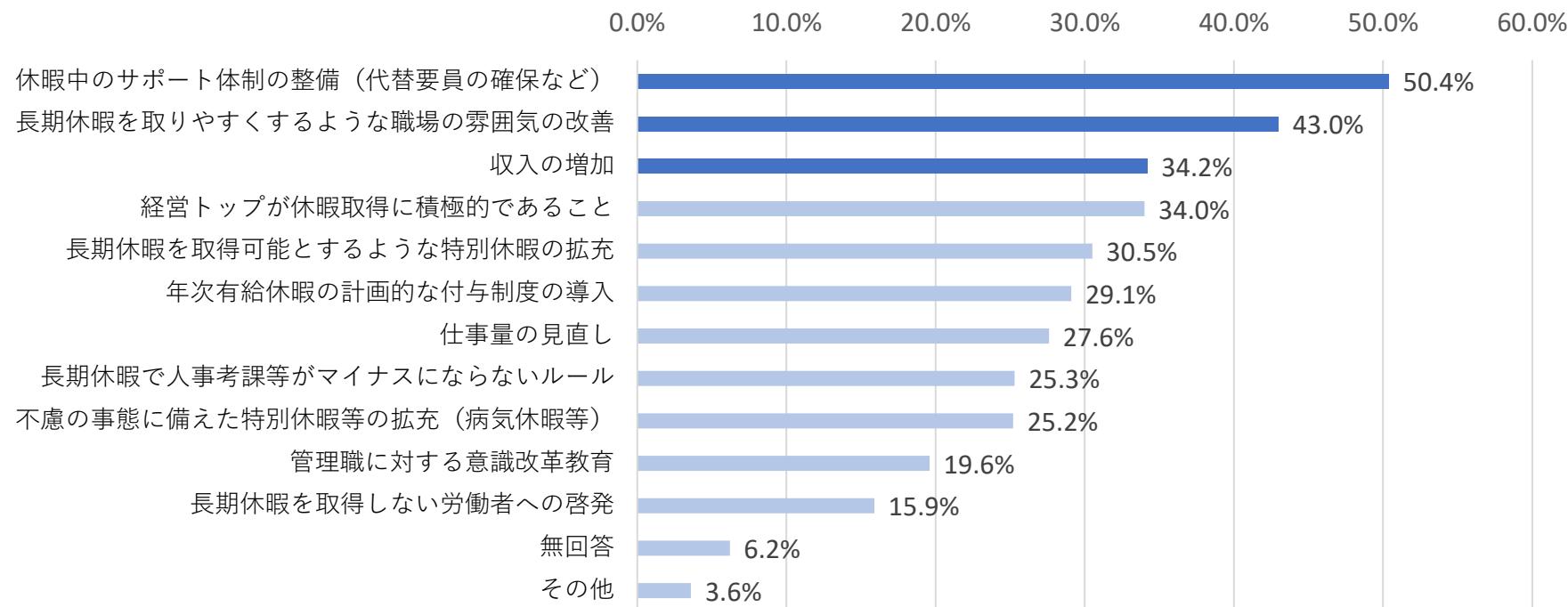
休暇・休業制度を利用しなかった理由 ※どちらかが10%以上の項目のみ抜粋



## ■長期休暇の取得に必要だと思うことの上位は 「代替要員の確保など休暇中のサポート」「雰囲気の改善」「収入の増加」

2週間程度の連続した長期休暇を取りやすくするために必要だと思うことを聞いた調査によれば、約半数が「休暇中のサポート体制の整備」で最多となっており、「長期休暇を取りやすくするような職場の雰囲気の改善」「収入の増加」が続いている。**長期休暇中の代替要員や業務上のサポート体制が整っていないことが長期休暇を取るうえでの懸念**となっていることが分かる。また、そのような体制が整備されることによって、長期休暇を取りやすい雰囲気ができると考えられる。

連続2週間程度の長期休暇を取りやすくするために必要だと思うこと

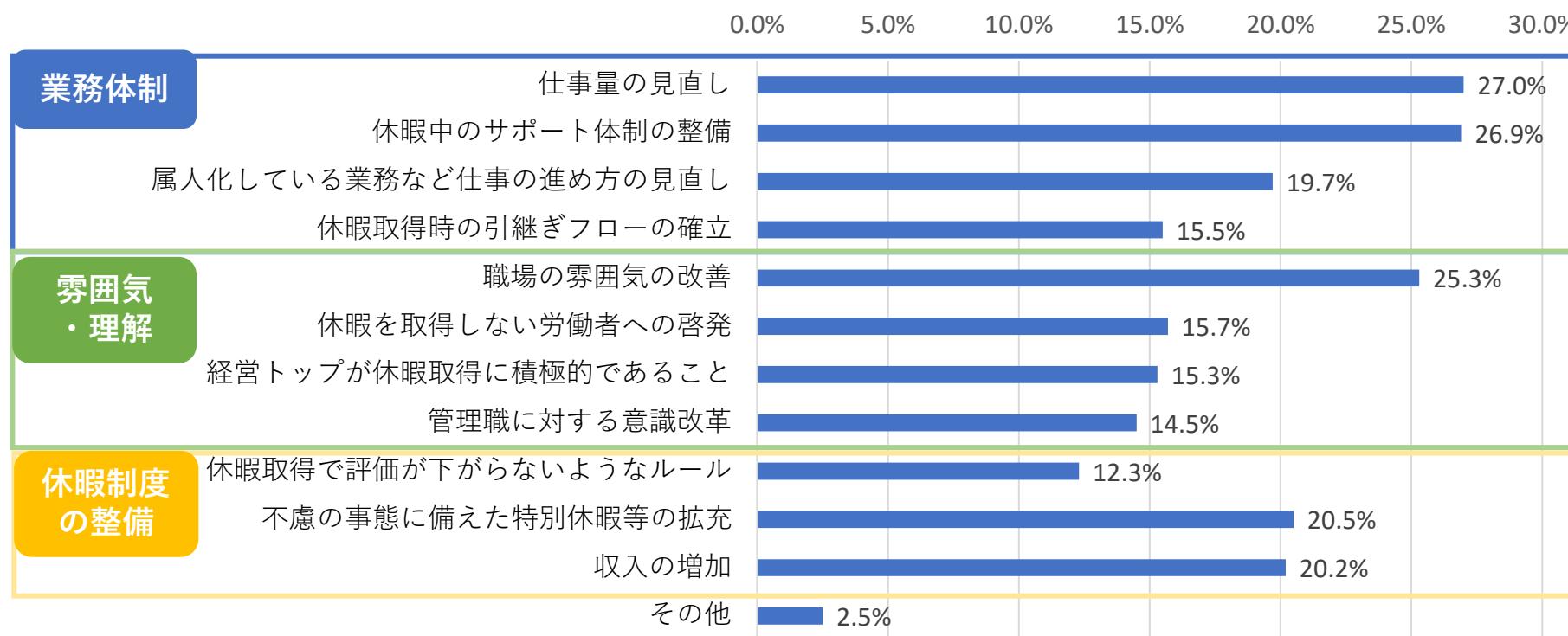


JILPT 『年次有給休暇の取得に関するアンケート調査（企業調査・労働者調査）』

## ■休暇を取りやすくするために必要だと思うことの上位は 「仕事量の見直し」「休暇中のサポート体制の整備」「職場の雰囲気の改善」

休暇を取りやすくするために必要だと思うことについて聞いたところ、「仕事量の見直し」「休暇中のサポート体制の整備」が上位2項目となった。同程度の割合となったのは「職場の雰囲気の改善」で3位に続いている。休暇を取りやすくするための取り組みとしては、業務体制の見直しと休暇取得を促進する雰囲気づくりが求められているようだ。

【1日程度の休暇】を取りやすくするために必要だと思うこと (n=2,000)



	休暇制度の整備	業務体制の整備	雰囲気づくり	周囲の理解
(有給休暇) 休みたいと思った日に休まなかった理由		休むと業務が回らない 他の人に負担がかかる		
有給休暇を取りやすくなかった理由		仕事内容・進め方の見直し	会社や上司の働きかけ	
有給を取り残す理由		仕事を引き継げない 休んでいる余裕がない	職場に迷惑がかかる	
(介護休暇) 休みたいと思った日に休まなかった理由	休暇制度がない／対象外	休むと業務が回らない		
介護休業取得への懸念	(収入の減少)	同僚への負担 復職時の適応が不安		上司の理解を得るのが難しい
(生理休暇) 休みたいと思った日に休まなかった理由	休暇制度がない／対象外	休むと業務が回らない		
(育児休業) 休みたいと思った日に休まなかった理由	休暇制度がない／対象外	突発的な業務があるかもしれない 同僚に負担がかかる		
育児休業を取得しなかった理由	(収入を減らしたくない) 制度が未整備		取りづらい雰囲気・理解不足	
長期休暇の取得に必要だと思うことの上位	(収入の増加)	代替要員の確保など 休暇中のサポート	職場の雰囲気の改善	
休暇を取りやすくするために必要だと思うこと		仕事量の見直し 休暇中のサポート	職場の雰囲気の改善	

※今回は業務体制や環境など職場単位でできる取り組みを検討するため、収入については参考として括弧書きで記載

## 休みやすさに必要な要素

### ハード面

#### ①休暇制度の整備と周知

- 休暇制度の整備
- 制度内容や利用方法の周知

#### ②業務体制の整備

- 誰かが休んでも回る業務体制の整備
- 属人化させない体制づくり
- 代替要員の確保

### ソフト面

#### ③休みやすい雰囲気づくり

- 役職者も含めた積極的な休暇取得
- 休暇取得を推奨する働きかけ
- 「休暇取得=迷惑になる」意識の変革

#### ④休暇取得への周囲の理解

- 休暇取得への理解の促進

休暇の取りやすさを左右する要素は

ハード面の「休暇制度・業務体制整備」

ソフト面の「休みやすい雰囲気づくり・休暇取得への周囲の理解」

# 第4章

## 「休める職場」をつくるには①

### ～ハード面で必要なこと～

第4章では、制度の整備や業務体制の在り方などの観点から  
「休みを取りやすい職場」を考える

#### 【この章で取り上げること】

制度の整備：制度の有無や制度内容の理解度

業務体制：属人化度合いと休暇取得日数の違い

などから、休暇が取りやすい職場・取りづらい職場の  
ハード面の特徴について考察する

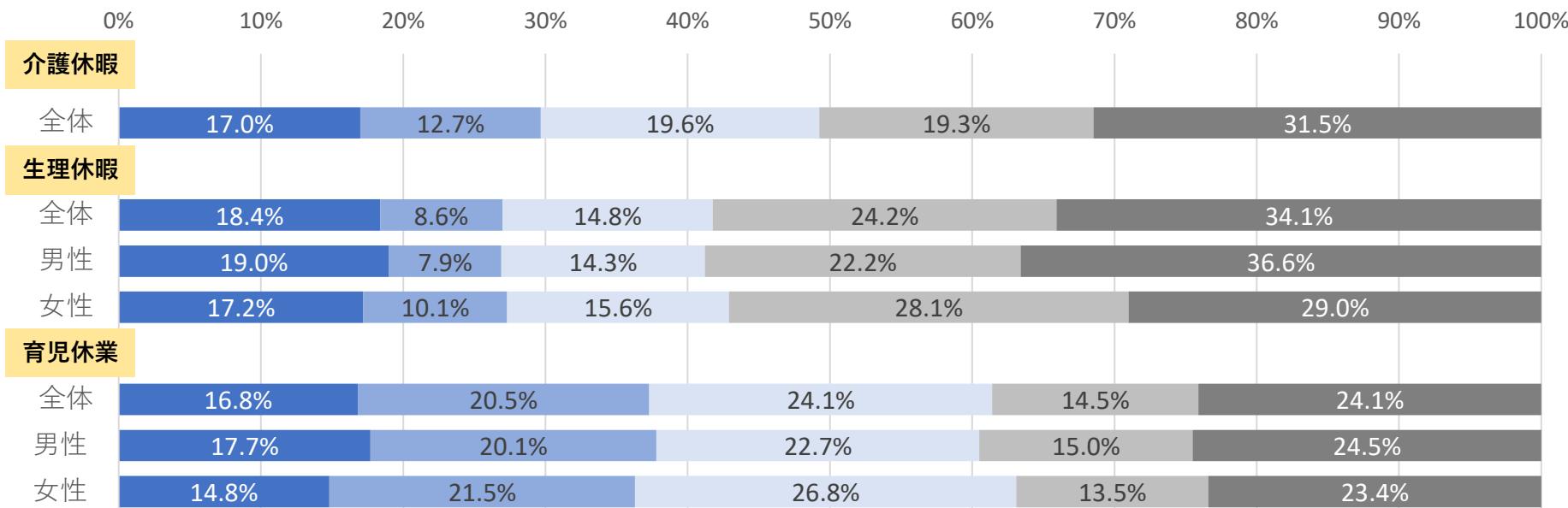


## ■各休暇制度について、「制度がない」職場が15~25% 「制度があるか分からない」人が2~3割

自身の企業で定められている休暇制度の規定を聞いてみると、「制度がない」がもっと多いのは生理休暇で24.4%。どの休暇制度も「制度があるかどうか分からない」人が2~3割いることが分かった。生理休暇については女性でも3割程度は制度の有無を知らない状態にあることが分かった。休暇制度が整備されていないことも問題ではあるが、制度があるかどうかを把握していない人も多く、制度の整備だけではなく利用方法の周知が求められる。

自身の企業で、それぞれの休暇制度がどのように定められているか (n=2,000)

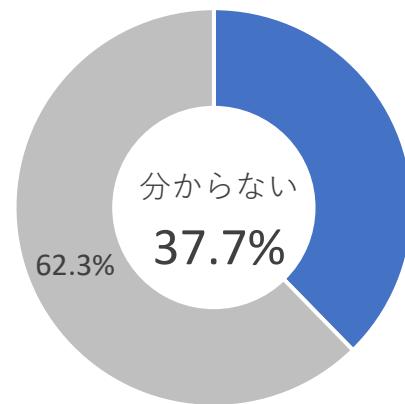
- 制度があり、休暇期間中の給与が全額支給される
- 制度はあるが、休暇期間中の給与の支給の仕方は知らない
- 制度があるかどうか分からない
- 制度はあるが、休暇期間中の給与は一部減額となる
- 制度がない



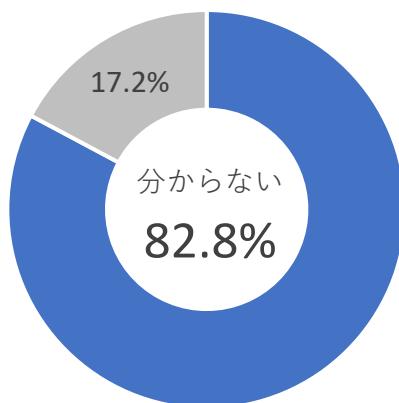
## ■介護休暇・育児休業について、取得可能な日数が分からない人が約8割 約4割は有給休暇の年間の取得可能日数を把握していない

<自社にそれぞれの休暇制度がある人限定>  
自身が取得対象だった場合、年間で最大何日休暇を取得できるか

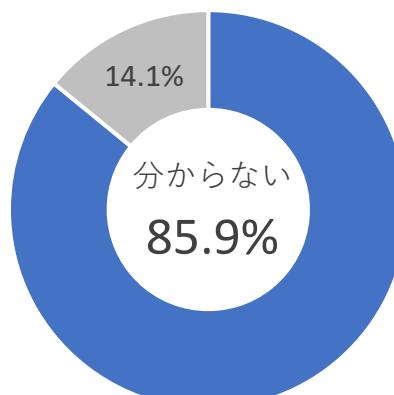
有給休暇 (n=2,000)



介護休暇 (n=984)



育児休業 (n=1,227)



各休暇制度が自社にある人に対して、「自身がそれぞれの休暇制度の対象者だった場合、1年間に最大で取得できる日数」について聞いた

(分かる場合は日数を入力してもらった) ところ、有給休暇は約4割、それ以外の休暇制度については8割程度の人が何日取れるか「分からぬ」と回答した。

前頁のように、休暇制度の有無やその規定を知らない人も多いが、「休暇制度がある」と回答していても、取得できる休假日数までを把握している人は少ないことが分かった。

休暇制度の規定については、自身が取得する場合だけでなく部下や同僚が取得対象になった場合を考えても、内容を理解しておくことが重要であり、休暇制度の周知が足りていないことは改善が求められる点である。

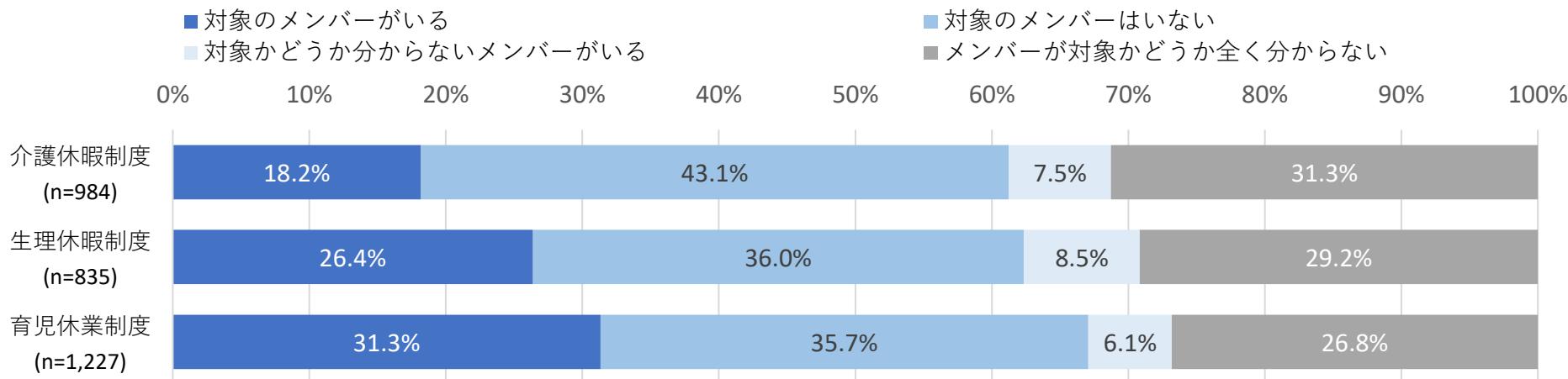
## ■課やチームのメンバーが休暇制度の対象かどうかについて 「全く分からない」と回答した人が約3割

自社に休暇制度があると回答した人に対して、職場（課・チーム・プロジェクト）のメンバーがそれぞれの休暇制度の対象に当たるかどうか聞いたところ、どの休暇制度についても3割程度の人が「メンバーが対象かどうか全く分からない」と回答した。前述のように、休暇制度自体の有無を把握していない人も一定数いるが、休暇制度の該当条件の詳細や、同僚がそれに当たるかどうかまでは把握していない人も多いことが分かる。

職場の休暇制度の対象に関する規定や、職場のメンバーがその対象かどうかという情報を周知することは、休暇取得が必要になる状況に備えたり、日ごろから助け合えることにも繋がるのではないだろうか。

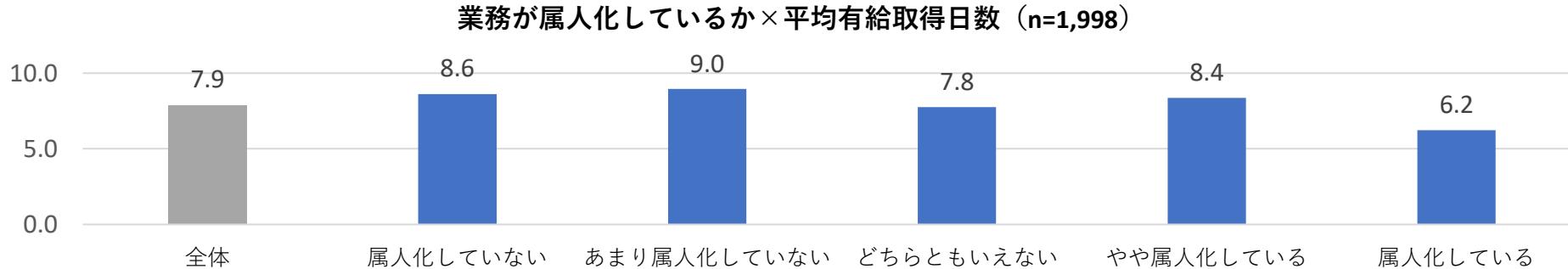
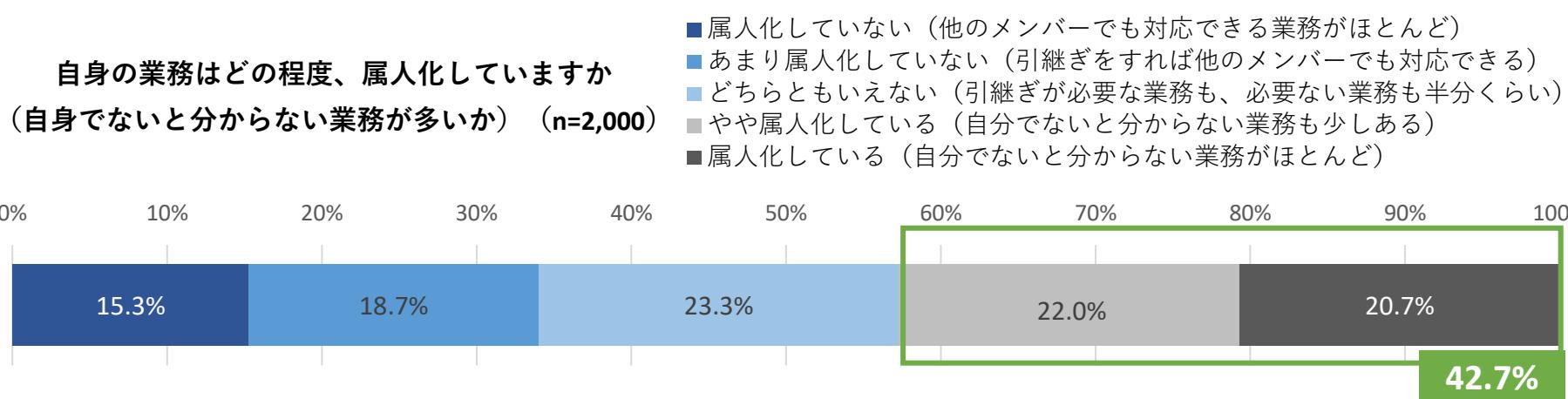
＜職場にそれぞれの制度があると回答した人限定＞

あなたの課（またはチーム・プロジェクト）のメンバーに  
休暇制度の対象となっている人がいるか



## ■自身の業務が属人化していると感じている人は約4割 属人化している人は有給休暇の取得日数が少ない傾向

業務の属人化について聞いたところ、42.7%の人は「属人化している」と感じていることが分かった。属人化している度合いと有給休暇取得日数をクロス集計してみると、“業務が属人化していないほど休暇取得日数が多い”とはいえない結果となった。自分で対応する必要がある業務がある程度存在する場合、自分で業務をコントロールできることによって休暇取得のための業務調整をしやすいことが考えられる。しかし、「属人化している」と回答した人は平均休暇取得日数が他よりも少ないため、業務の多くが属人化してしまっていると休暇は取りづらい傾向にあるようだ。



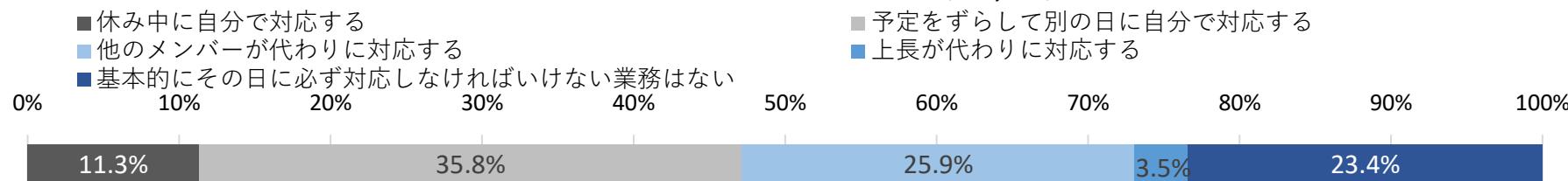
## ■1日程度の休暇を取る際、1割の人はその日の業務を「休み中に自分で対応」 「別の日に自分で対応する人」は休暇取得日数が多い傾向

1日程度の休暇を取得する場合、その日の業務はどう対応されるか聞いたところ、「予定をずらして別の日に対応する」人がもっとも多く35.8%だったが、11.3%の人は「休み中に自分で対応する」と回答した。

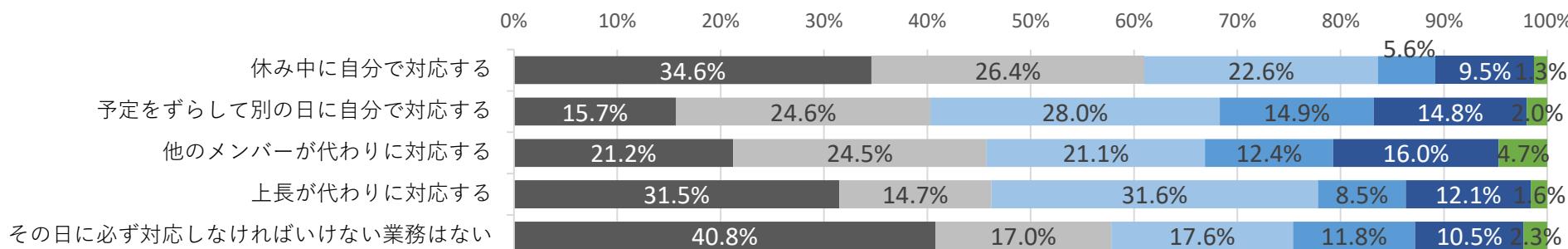
それぞれの有給休暇取得日数の分布を見てみると、「別日に自分で対応する」人がもっとも休暇を取得できている傾向にあり、反対に「休み中に自分で対応する」と回答した人は有給休暇を取得していない割合が高かった。また、他のメンバーや上司に対応してもらう人は別日に自身で対応する人よりも有給休暇取得日数が少ない傾向にある。休みの日の業務がどのように対応される体制であるかという点は、休暇の取りやすさに影響すると言えそうだ。

### 【1日程度の休み】を取得するとき、その日に対応するつもりだった業務は

#### 基本的にどのように対応されるか (n=2,000)

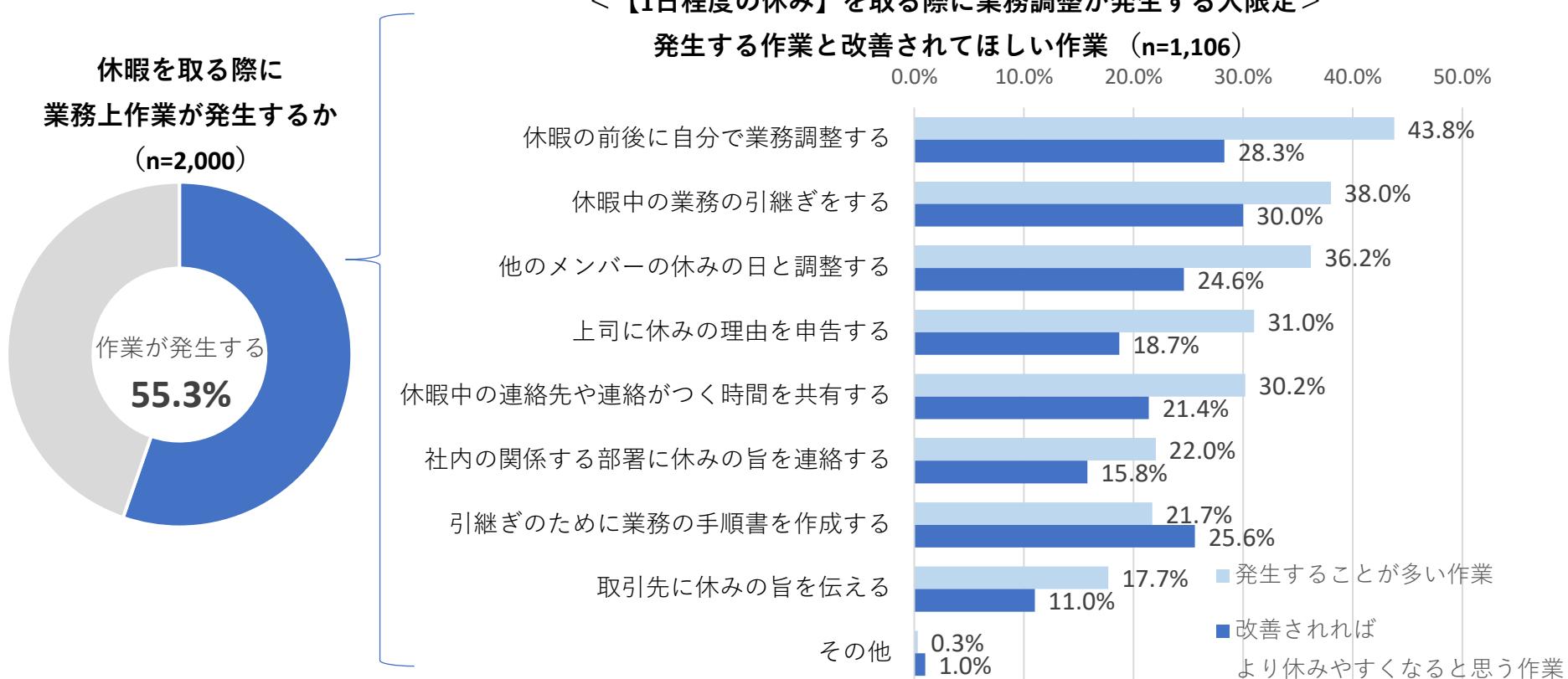


### 【1日程度の休み】を取得するとき、その日に対応の業務は どのように対応されるか×有給休暇取得日数のクロス集計 (n=1,999)



## ■休暇を取る際に業務の調整が発生するのは55.3% そのうち、改善されてほしいのは「業務の引継ぎ」「休暇前後の業務調整」

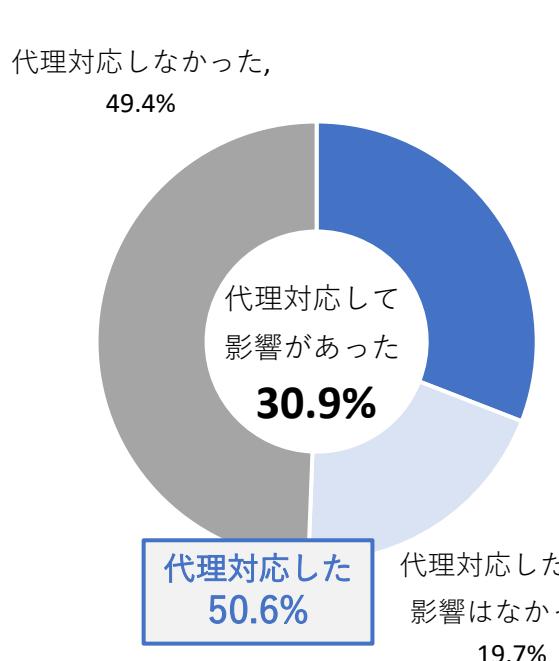
休暇を取る際の業務調整について聞いたところ、休暇を取るために業務調整などの作業が発生する人は55.3%。休暇取得の際に発生する作業の中で、改善されてほしい作業として多かったのは「休暇中の業務の引継ぎ」や「休暇の前後に自分で業務調整」だった。自身で業務調整する負担が減ることや、引継ぎのフローなどが改善されれば休暇を取得しやすくなると感じていると考えられる。



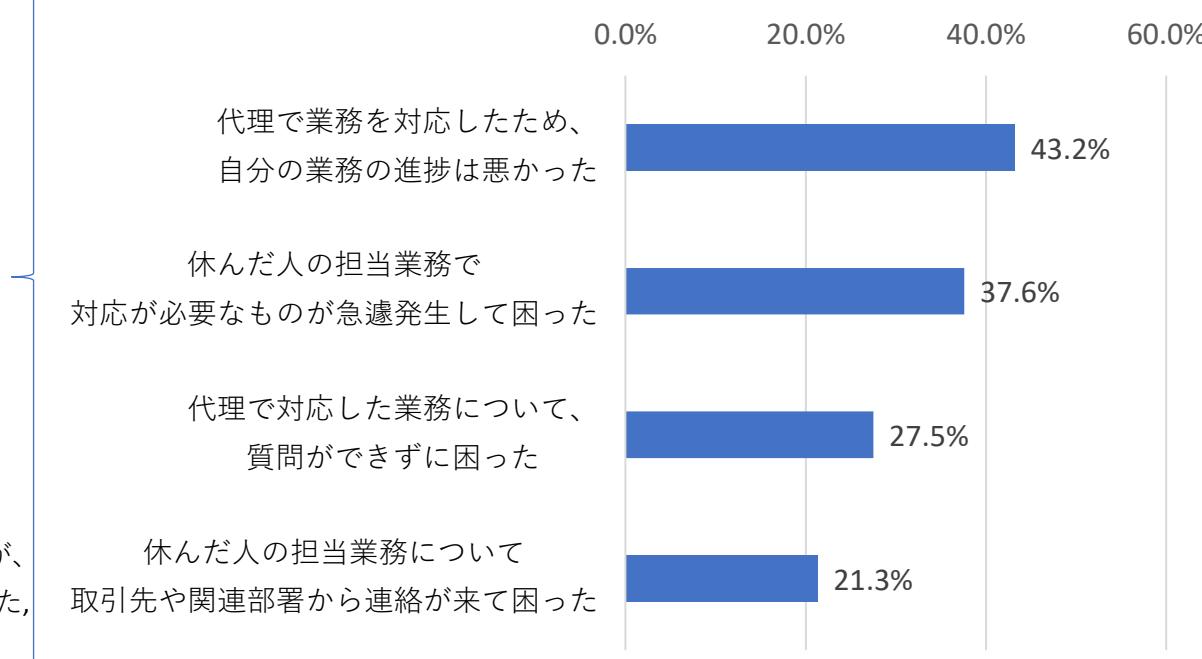
## ■ メンバーが1日程度の休暇を取った際、「自分の業務に影響が出た」人は3割

前頁で休暇を取る際の自身の業務対応について見たが、今度は“メンバーが休暇を取った場合に、自身の業務に影響が出るか”を見ていく。メンバーが1日程度の休暇を取った際、自身の業務に影響が出た人は約3割で、特に多かった影響は「自身の業務進捗が悪くなった」「休んだ人の担当業務で対応が必要なものが急遽発生した」というものだった。休暇を取得する際、他の人に業務対応してもらう体制になっている人は有給取得日数が少ない傾向にあったが、それは、自身が他メンバーの業務を代理対応する際に、自身の業務に影響が出ることもあることも一因と考えられる。

メンバーが【1日程度の休暇】を取った際に  
自身の業務に影響はあったか (n=2,000)

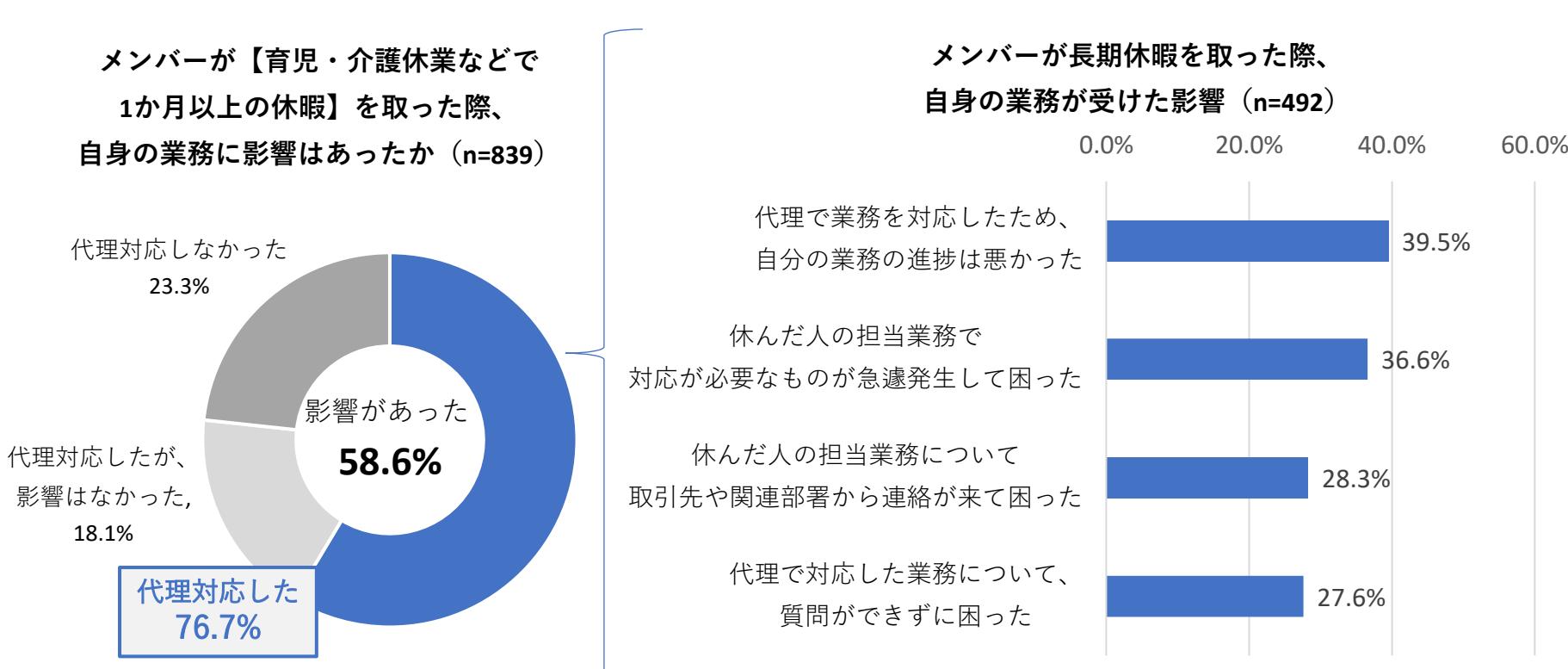


メンバーが休暇を取った際、メンバーの業務を代理対応したことで  
自身の業務が受けた影響 (n=618)



## ■メンバーが長期休暇を取った際、「自分の業務に影響が出た」人は約6割

次に、メンバーが【長期休暇】を取った際の影響について聞いてみると、長期休暇を取ったメンバーの業務を代理対応した人は76.7%で、そのうち自身の業務に影響があった人は58.6%だった。受けた影響は1日程度の休暇の場合と変わらないが、**長期で休みを取得した場合、周囲の人の業務に影響が出る可能性がより高い**ことが分かる。長期休みの場合、1日程度の休暇と比べて、業務の引継ぎなどはより入念にされていると考えられるが、それでも想定外の業務が発生することなどで周囲に影響が出る場合が多いようだ。



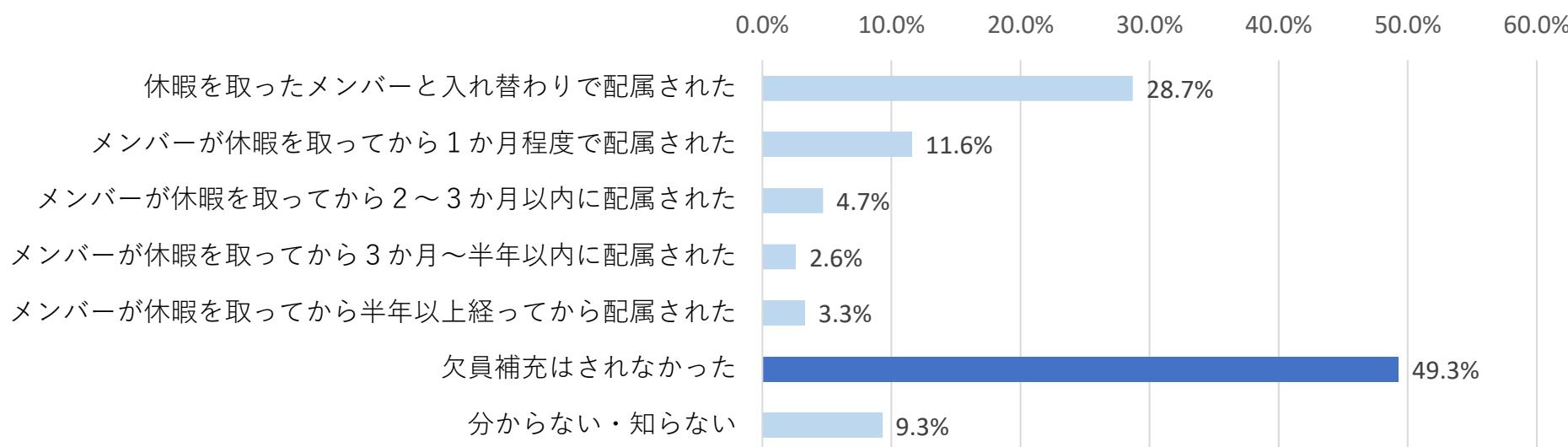
## ■育児休業を取った人がいた職場のうち、代替要員が入らなかったことがある人は約5割

育児休業を取得した職場のメンバーがいた人に、その後新しいメンバーが配属されたかどうか聞いたところ、約5割は欠員補充はされなかったことがあることが分かった。前述の通り、職場のメンバーが長期で休暇を取った場合他のメンバーに業務上の影響が出ることが多いが、長期で休暇を取ったメンバーがいる職場に新たなメンバーが配属されないことも、周りのメンバーの業務に影響が出る要因と言えそうだ。

<育児休業を取得したメンバーがいた人限定>

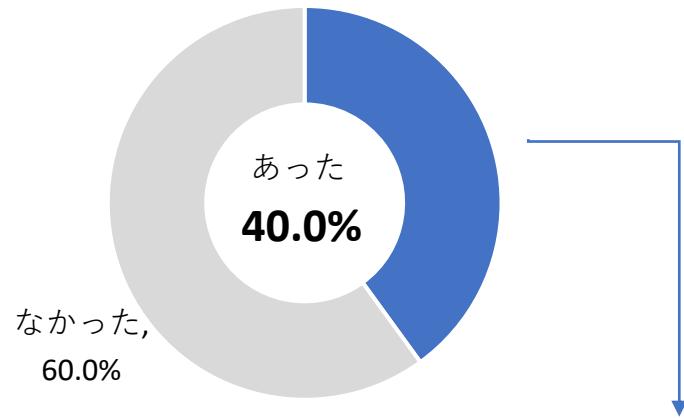
職場のメンバーが育児休業を取得した際、新しいメンバーは配属されたか

(複数回答) ※複数名の社員が育児休業を取った場合はそのケースごとに回答 (n=595)



## ■コロナ禍で周りの社員が急遽休んだ経験がある人は4割 その際、約7割は他の社員で業務を代理対応

コロナの影響で周りの社員が  
急遽休まなければいけない状況に  
なったことはあったか (n=2,000)

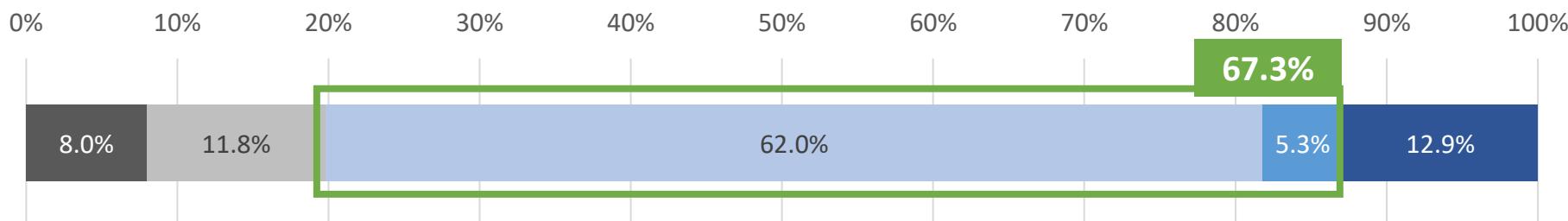


新型コロナウイルスによる職場への影響を聞いたところ、  
40.0%の人が、「コロナにより周りの社員が急遽休むことになった経験がある」と分かった。その際、休んだメンバーの業務は「他のメンバーが代わりに対応した」人が62.0%、「上長が代わりに対応した」が5.3%で、7割程度の職場では、急遽休んだメンバーの業務を他の社員が対応していたことが分かった。

### コロナの影響で周りの社員が急遽休んだ際、その社員の業務はどのように対応されたか (n=800)

- 休み中に本人が自分で対応した
- 他のメンバーが代わりに対応した
- 休みの期間中に対応が必要な業務はなかった

- 予定をずらして休み明けに本人が対応した
- 上長が代わりに対応した



## ■コロナ禍で休んだ社員の代理対応をした人の8割は「問題は起こらなかった」と回答しかし「休んだ社員に連絡した」「他のメンバーが残業した」という人も

コロナウイルスにより急遽休んだ社員の業務を代理対応した際、問題が起こったか聞いたところ、約8割が「問題は起こらなかった」と回答した。コメントを見てみると「普段から引継ぎや申し送りをしているから」などが見られたが、中には「本人に連絡をした」「残業すれば対応できる」などの内容も見られ、トラブルに繋がったわけではないものの急遽休んだ社員がいたことで影響が出ており、問題が起こっていないとは言えない状況だった場合も含まれているようだ。

今回の調査において「問題」の例を明示しなかったためではあるが、休んでいる社員に連絡することや他のメンバーで残業して業務対応していても「問題が起こったわけではない」という認識になっている人が一定数いることが分かった。

業務のやりかたが分からず  
ミスがあった

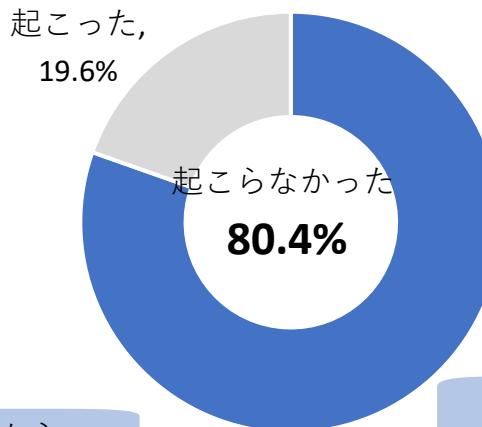
本人しか分からぬ情報が  
多く対応に手間取った

人が足りず、時間内に  
対応できなかった

普段からどの社員でも  
対応できるようにしている

残業すれば対応できるから

業務を代理対応した際問題は起こったか  
(n=539)



普段から引継ぎや  
申し送りをしているから

マニュアル通りに進めれば  
対応できる業務だった

何かあれば本人に  
連絡する体制にしていた

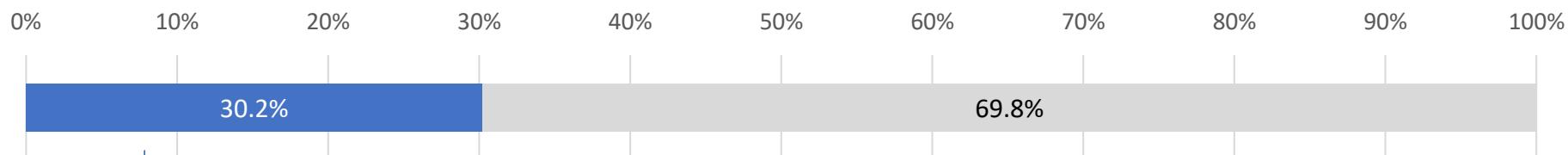
休んだ人と連絡をとった

対応できるスタッフに  
出勤してもらった

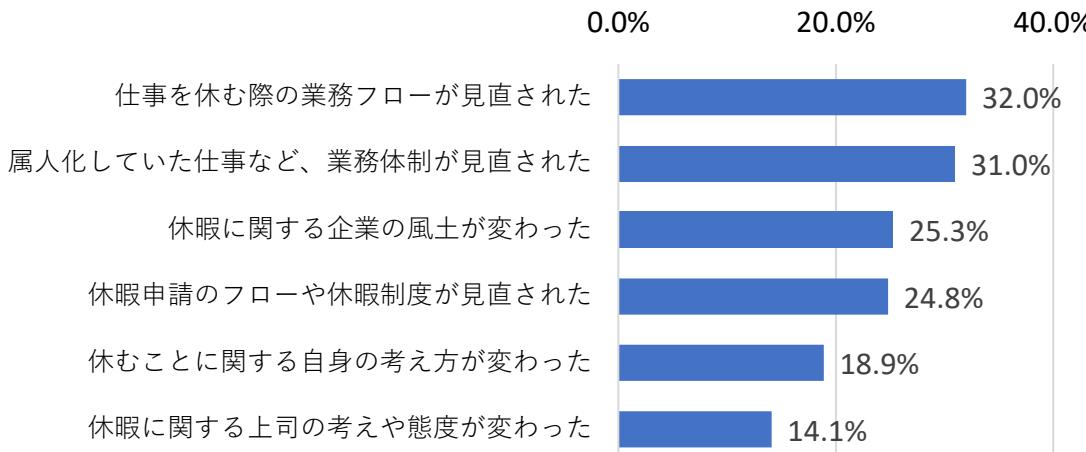
## ■コロナの影響で「休暇取得について業務体制や考えに変化があった」のは約3割 多かった変化は「業務フローや業務体制の見直し」

新型コロナウイルスの感染拡大の影響によって休暇の取得について変化があったか聞いたところ、業務体制や考え方について変化があった人は30.2%。そのうち上位だったのは「休暇を取る際の業務フローの見直し」と「属人化していた業務体制などの見直し」で、それぞれ3割を超えた。変化があったことで休暇が取りやすくなった人は35.6%となっており、コロナウイルスにより体制や考え方方が変わった職場では、休暇の取りやすさに対して一定の効果があったようだ。

コロナウイルスの影響で、休暇の取得について業務体制や考え方について変化があったか (n=2,000) ■変化があった ■特に変化はない

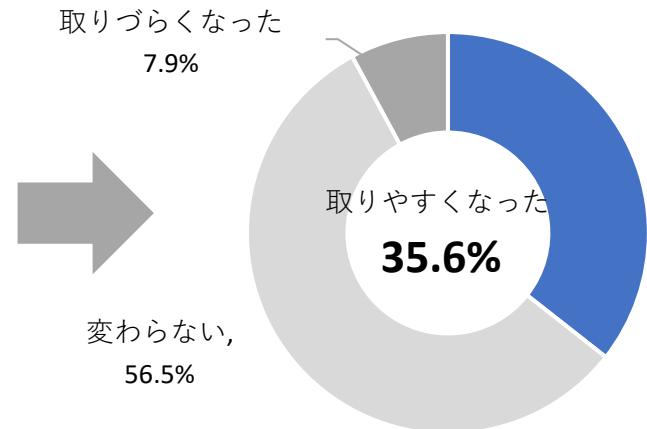


コロナウイルスの影響による、業務体制や考え方の変化 (n=604)



変化があった結果、

休暇は取りやすくなったか (n=604)



### 休暇制度の整備・周知

- ▶自社の休暇制度・規定についての整備
- ▶休暇制度の周知などの取り組み

### 業務体制の整備

- ▶属人化しない業務体制の整備
- ▶休暇中の業務にどのように対応するかの見直し
- ▶休暇を取るための業務調整の改善
- ▶他の人の業務でも問題なく代理対応できる業務体制の整備
- ▶休業中の代替要員の確保



まずは休暇制度を整備し、その内容を周知すること

その後、休んでも問題が起こらない業務体制を整えることが

休みやすい環境づくりのハード面のポイントであることが分かる。

# 第5章

## 「休める職場」をつくるには②

### ～ソフト面で必要なこと～

第5章では、職場の雰囲気や理解などの観点から  
「休みを取りやすい職場」を考える

#### 【この章で取り上げること】

休みやすい雰囲気づくり：

休暇日数が多い人の職場にはどのような傾向があるか

休暇取得への周囲の理解：

どのような職場だと同僚の休暇取得に寛容になるか

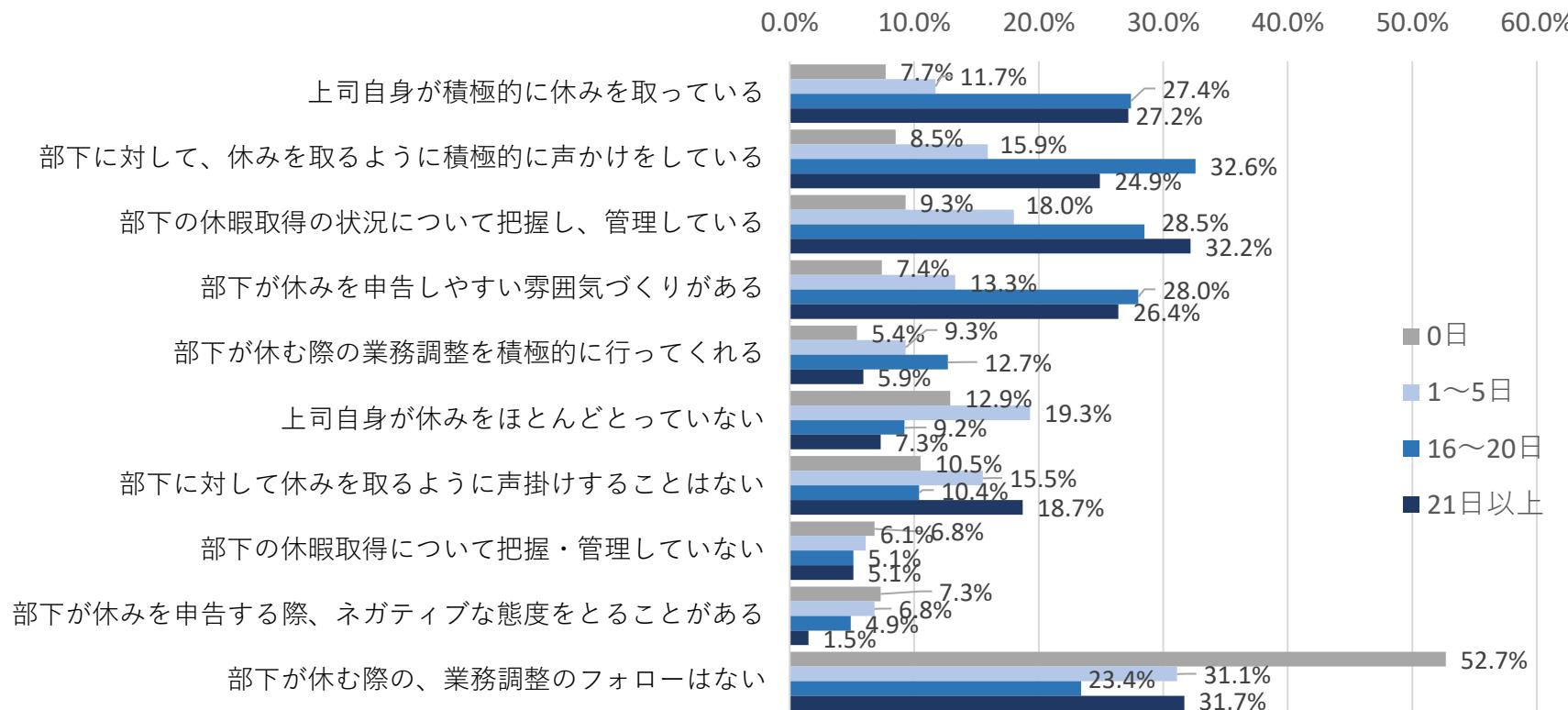
などの点から、ソフト面で重要なポイントを考察する



## ■上司が休暇に対して働きかけをしているほど休暇取得日数が多い傾向

「職場の上司の休暇に対する姿勢」と「有給休暇の取得日数」をかけ合わせて見てみると、上司が部下の休暇取得状況について管理したり、声かけをしている人ほど有給休暇の取得日数が多いことが分かる。また、有給休暇の取得日数が0日という人は、上司が休暇について働きかけを行っている割合が低く、特に休暇の際に業務調整のフォローがない場合が多いことが見て取れる。

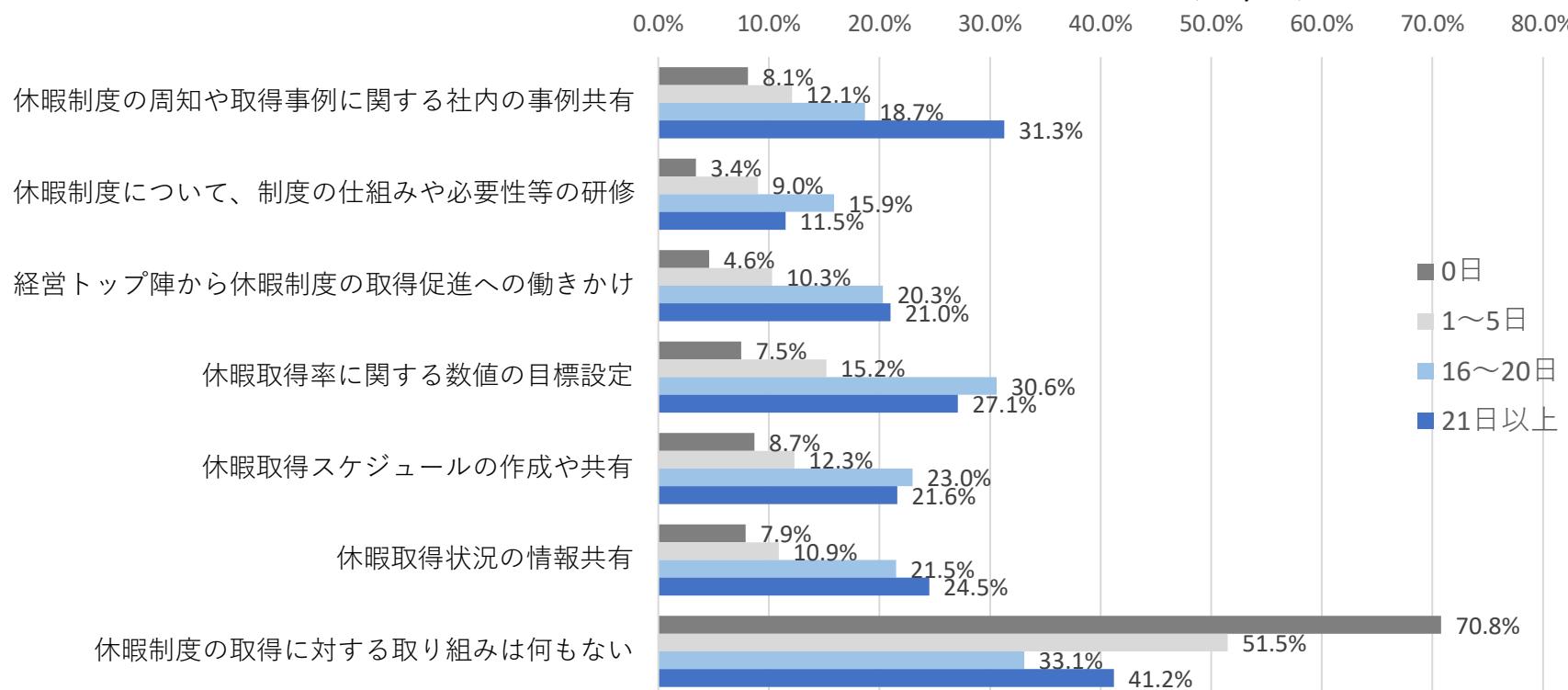
現在の職場の上司の休暇に対する姿勢×  
有給取得日数（5日以下と16日以上の人のみ）のクロス集計（n=1,999）



## ■会社で休暇取得に対する取り組みがされている人ほど、有給休暇の取得日数が多い

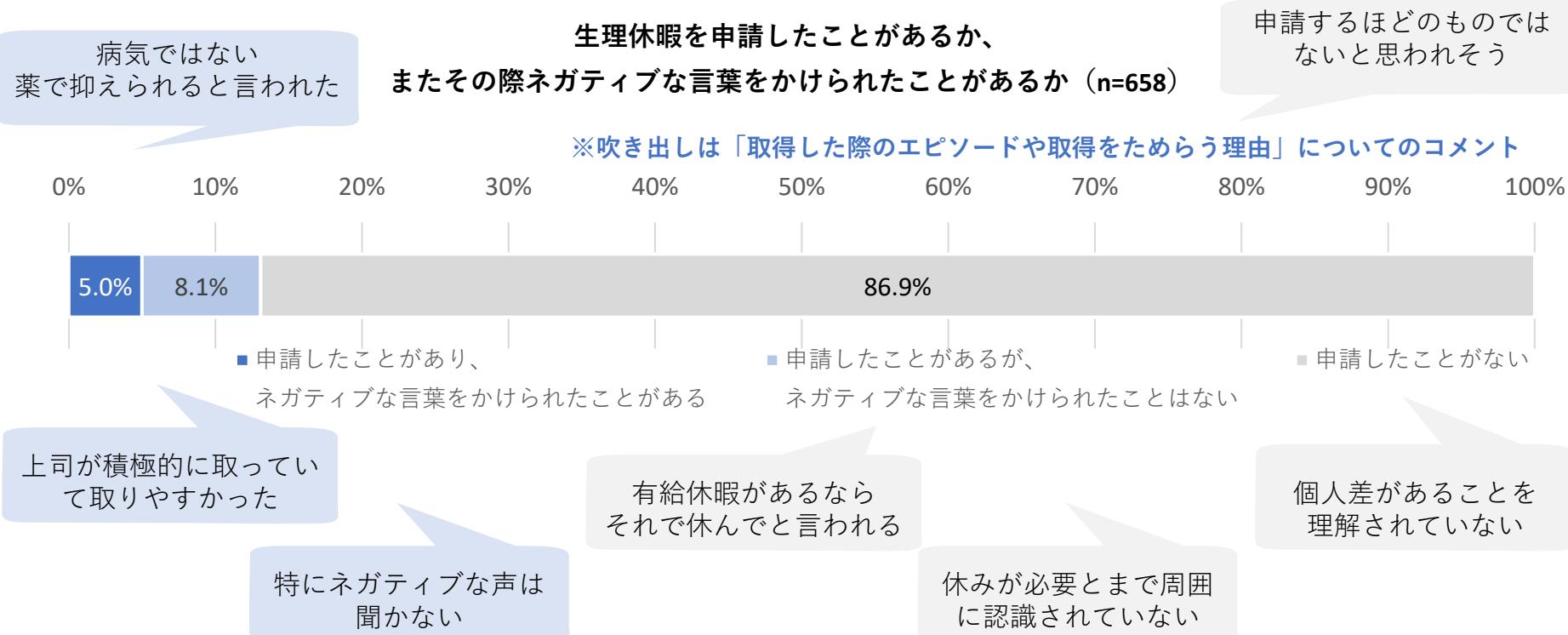
休暇取得に関して自社で行われている取り組みについて、有給休暇の取得日数別に比較すると、休暇取得日数が多い人の職場では休暇取得に対して取り組みがなされている割合が高いことが分かった。特に、「休暇制度の周知や取得事例の共有」、「取得率に関する目標設定」などの取り組みがされている割合が高かった。これらの取り組みは有給休暇に対するものとは限らないが、休暇の取得を推奨する取り組みが行われている場合、休暇を取得することに対する抵抗感も少なくなり、有給休暇も取得しやすくなるのではないかとみられる。

＜有給休暇の取得日数別＞休暇制度について、自社で行われている取り組み (n=1,999)



## ■ 生理休暇：申請したことがない人が86.9%。周囲の理解不足を気にする声も

生理休暇の申請経験と、その際周囲からネガティブな反応を受けたことがあるかどうかについて聞いたところ、**86.9%の人は申請したことがない**ことが分かった。コメントを見ると、「休みが必要と認識されていない」「個人差があるとの理解がない」などが見られ、周囲の理解不足も一つの理由であることが分かる。申請した人の中にはネガティブな言葉をかけられたことがある人も一定数おり、コメントでは「病気ではないと言われた」などの声も見られた。直接話し合ったり話題にしたりするのが難しいと考えられるため、会社などで客観的に知識として正しい情報を得られる状況をつくる取り組みが必要そうだ。



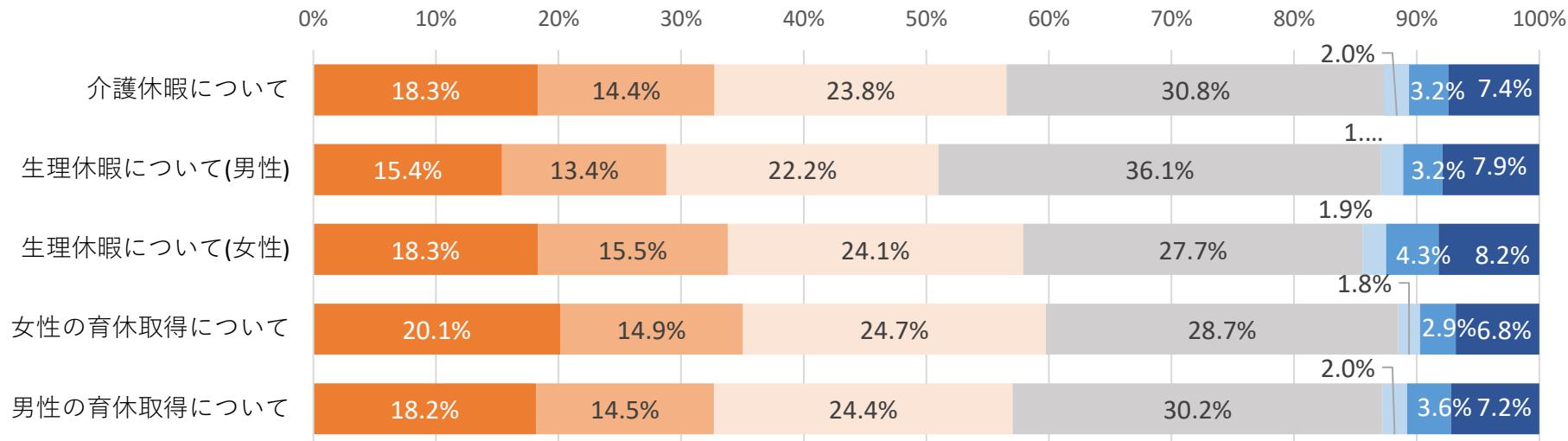
## ■同僚の休暇取得に対して、どの休暇制度も「積極的に利用してほしいと思う」が半数以上。育児休業は男性の取得に対しても女性に対してと同じくらい寛容

同僚が介護・生理休暇や育児休業を取ることについてどう思うか聞いたところ、それぞれの休暇・休業について「どちらともいえない」がもっとも多く、その次に多いのは「業務調整さえできれば積極的に取得すべきだと思う」で、半数以上の人は積極的に休みを取得すべきだと考えていることが分かる。育児休業については、女性の同僚が取る場合と男性の同僚が取る場合の両方を聞いたが、どちらも大きくは変わらず、男女どちらに対しても積極的に取得すべきと思っている割合が高いことが分かった。また、生理休暇については女性の方が寛容な傾向あるが、男女で極端に差が出ることはなかった。

同僚がそれぞれの休暇を取得することについてどう思うか (n=2,000)

- 業務はサポートするので積極的に取得してほしいと思う
- 業務調整さえできれば積極的に取得すべきだと思う
- 業務調整が難しいので、休暇取得されると困ると思う
- 休暇取得せずに対応すべき／休暇を取るほどのことではないと思う

- 業務上は問題ないと思うので積極的に取得してほしいと思う
- どちらともいえない
- 人手不足なのであまり取得してほしくない



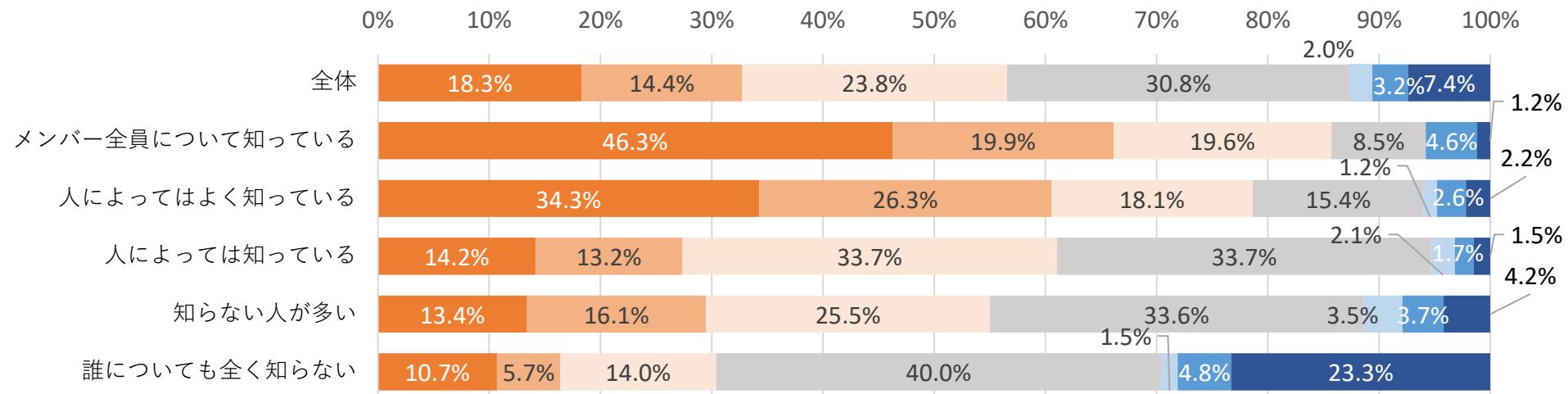
## ■介護休暇：同僚のプライベートの状況について よく知っているほど休暇制度の利用に寛容な傾向

同僚のプライベートについて知っている度合い別に、同僚が介護休暇を取ることについての意識を見てみると、同僚の家族や同居人について「人によってはよく知っている」「メンバー全員についてよく知っている」人は全体と比較して介護休暇を積極的に取ってほしいと思っていることが分かった。反対に、「誰についても全く知らない」という人は介護休暇について休暇を取らずに対応すべきと思っている割合が高い。同僚の家庭状況を知っているほど、同僚の休暇取得についても寛容になる傾向があると言えそうだ。

「同僚の家族や同居人についてどの程度知っているか」×  
「同僚が介護休暇を取ることについてどう思うか」のクロス集計 (n=2,000)

- 業務はサポートするので積極的に取得してほしいと思う
- 業務調整さえできれば積極的に取得すべきだと思う
- 業務調整が難しいので、休暇取得されると困ると思う
- 休暇取得せずに対応すべき／休暇を取るほどのことではないと思う

- 業務上は問題ないので積極的に取得してほしいと思う
- どちらともいえない
- 人手不足なのであまり取得してほしくない



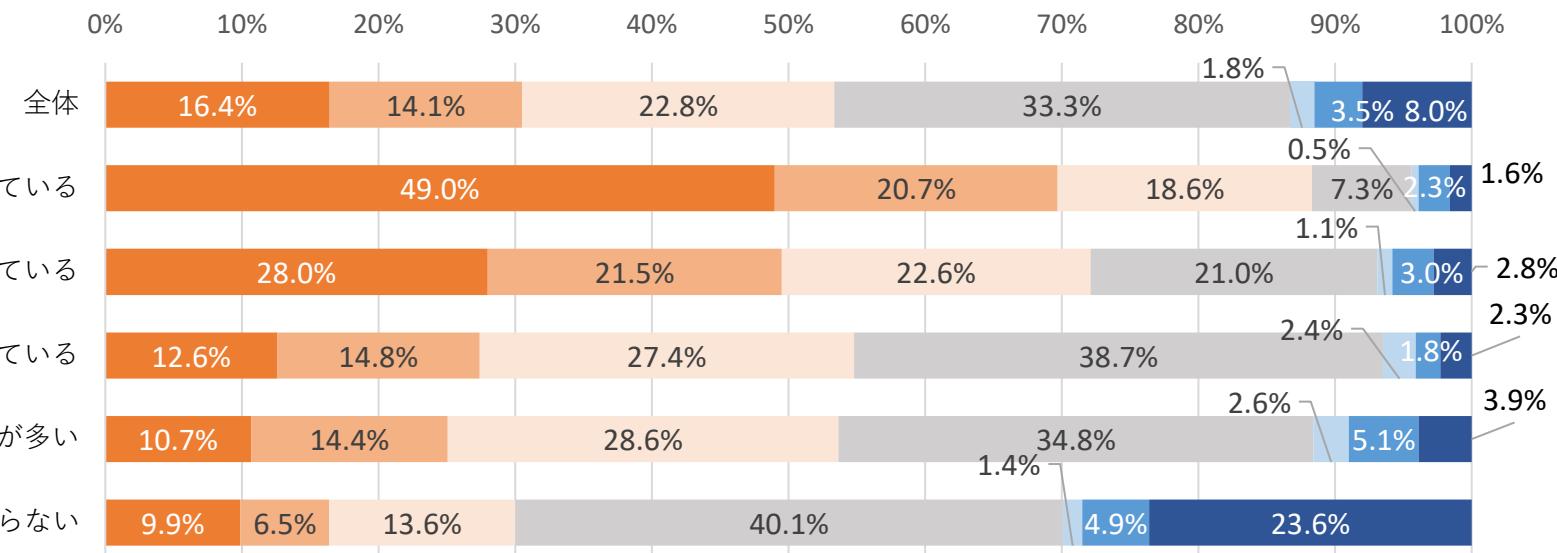
## ■生理休暇：同僚の健康状態について よく知っている人ほど休暇制度の利用に寛容な傾向

同僚の健康状態について知っている度合い別に、同僚が生理休暇を取ることについてどう思うかを見ると、こちらも前頁の傾向と同様に、同僚の健康状態を知っている人ほど休暇取得について寛容な傾向があることが分かった。特に同僚の持病や体質について「メンバー全員について知っている」と回答した人は、約9割が「積極的に取得すべきだと思う」と回答しており、「誰についても全く知らない」と回答した人と比べて3倍程度となっている。

「同僚の持病や体質についてどの程度知っているか」×  
「同僚が生理休暇を取ることについてどう思うか」のクロス集計 (n=2,000)

- 業務はサポートするので積極的に取得してほしいと思う
- 業務調整さえできれば積極的に取得すべきだと思う
- 業務調整が難しいので、休暇取得されると困ると思う
- 休暇取得せずに対応すべき／休暇を取るほどのことではないと思う

- 業務上は問題ないと思うので積極的に取得してほしいと思う
- どちらともいえない
- 人手不足なのであまり取得してほしくない



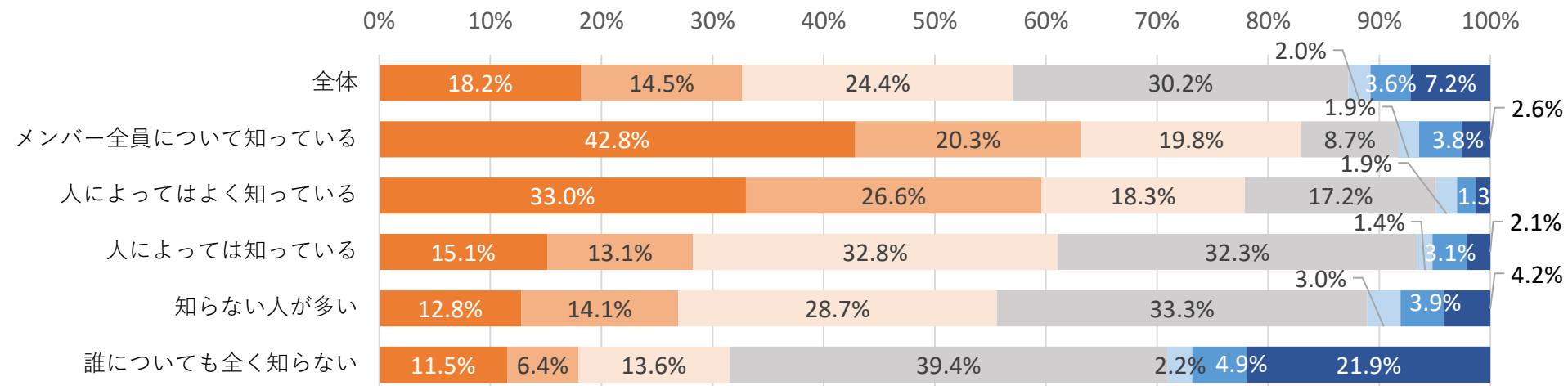
## ■男性の育児休業：同僚の家庭状況についてよく知っているほど育児休業制度の利用に寛容な傾向

同僚の家族や同居人について知っている度合い別に、男性が育児休業を取得することに対してどう思うかを見てみると、こちらも介護休暇・生理休暇と同じくプライベートの状況をよく知っている人ほど休業の取得に寛容な傾向となっている。休暇に寛容なフランクな環境だからこそ業務以外のことも話せる雰囲気であるということも考えられるが、同僚のプライベートを全く知らない人は休暇取得に否定的な傾向もあるため、やはり職場でのプライベートに関するコミュニケーション量は休暇取得に対する寛容さに一定の影響があると言えそうだ。

「同僚の家族や同居人についてどの程度知っているか」 ×  
 「同僚（男性）が育児休業を取ることについてどう思うか」のクロス集計（n=2,000）

- 業務はサポートするので積極的に取得してほしいと思う
- 業務調整さえできれば積極的に取得すべきだと思う
- 業務調整が難しいので、休暇取得されると困ると思う
- 休暇取得せずに対応すべき／休暇を取るほどのことではないと思う

- 業務上は問題ないと思うので積極的に取得してほしいと思う
- どちらともいえない
- 人手不足なのであまり取得してほしくない



## 第5章 「休める職場」をつくるには②

### 休みやすい雰囲気づくり

- ▶役職者も含めた積極的な休暇取得
- ▶取得率の目標設定など会社としての取り組み

### 休暇取得への周囲の理解

- ▶理解が必要な健康課題などに関する情報提供
- ▶職場でのコミュニケーションによる  
プライベートについての一定の理解



ハード面が整ったあとは、

会社や上司からの働きかけなどによる休みやすい雰囲気づくりと

職場内の一定の交流などによる休暇取得への理解が

休みやすい環境づくりのソフト面のポイントであることが分かる。

## まずは、休暇制度や業務体制を整えてそれを周知し

## 休暇取得を推奨する働きかけ・休暇取得への理解を促進していくことが重要

今回の調査や先行研究から、休暇を取りやすい環境づくりのためには、休暇制度を整備、周知したうえで、誰かが休んだ場合も業務を引き継げる・進めていける業務体制を職場ごとに整備するなど、休暇制度を利用しやすい環境をつくることが重要であることが分かった。

この「休める業務体制」は休暇を取った場合に同僚にかかる負担を少なくすることに繋がり、「休みやすい雰囲気の醸成」にも繋がっていくだろう。また、「休暇取得への理解」も進めることができれば、さらに業務体制の整備への協力が得られて好循環に繋がると考えられる。

2022年の4月からは改正育児・介護休業法が施行され、育児休業について注目が集まる予想されるが、「休みやすい環境づくり」は育児休業を取りたい人だけに関わる話ではない。生理は幅広い年代の女性に関わるものであり、介護も将来多くの人が経験すると考えられるし、その他にも新型コロナウィルスのように予想もしなかった事情で急遽休みを取らざるを得ない状況も起こりえる。

多くの職場は「誰も休まない」ことを前提とした働き方で業務を進めていると考えられるが、それを見直して「様々な理由で休まざるを得ない状況が誰にもあり得る」「休むのはお互い様」の意識で業務体制や雰囲気の改善に取り組むことは、誰もが働きやすい環境づくりに繋がるのではないだろうか。

調査名	調査概要
厚生労働省委託調査 『平成25年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書』	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000042340.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000042340.html</a> を元に株式会社マイナビが作成
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 『年次有給休暇の取得に関するアンケート調査 (企業調査・労働者調査)』	<a href="https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/211.html">https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/211.html</a> を元に株式会社マイナビが作成
厚生労働省 『令和3年就労条件総合調査』	<a href="https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/21/index.html">https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/21/index.html</a> を元に株式会社マイナビが作成
総務省 『平成29年就業構造基本調査』	<a href="https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index.html">https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index.html</a> を元に株式会社マイナビが作成
厚生労働省 『令和2年度雇用均等基本調査』	<a href="https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r02.html">https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r02.html</a> を元に株式会社マイナビが作成
経済産業省・東京証券取引所共同 『「働く女性の健康推進」に関する実態調査』	<a href="https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/H29kenkoujumyou-report-houkokusho-josei.pdf">https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/H29kenkoujumyou-report-houkokusho-josei.pdf</a> を元に株式会社マイナビが作成
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 『介護休業制度の利用拡大に向けて —「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書—』	<a href="https://www.jil.go.jp/institute/reports/2006/073.html">https://www.jil.go.jp/institute/reports/2006/073.html</a> を元に株式会社マイナビが作成
厚生労働省委託事業 『仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業』	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200711_00003.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200711_00003.html</a> を元に株式会社マイナビが作成
『マイナビ ライフキャリア実態調査 2021年版』	<a href="https://career-research.mynavi.jp/reserch/20210819_13663/">https://career-research.mynavi.jp/reserch/20210819_13663/</a> を元に作成