

平成 23 年 4 月 25 日 (月)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 山口浩一郎)
調査・解析部 郡司 正人、奥田 栄二
(直通電話) 03-5903-6284 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

「年次有給休暇の取得に関する調査」調査結果

- ・ 年休を取り残す理由、「病気への備え」「迷惑をかける」「仕事量が多い」が上位
- ・ 年休の計画的付与制度の導入は 21.8%で、制度がない者の半数弱が導入を希望。
- ・ 8割の人が年休取得率などの目標を設定してほしいと希望

調査結果のポイント

<年休を取り残す理由、「病気への備え」「迷惑をかける」「仕事量が多い」が上位>

1. 年休取得日数の平均値は 8.1 日 (3 頁、図表 3)、年休取得率の平均値は 51.6% (3 頁、図表 4)。年次有給休暇を取り残す理由 (各項目の肯定割合の合計) は、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が 64.6%でもっとも多く、次いで、「休むと職場の他の人に迷惑をかけるから」(60.2%)、「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」(52.7%)、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」(46.9%)、「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」(42.2%)、「上司がいい顔をしないから」(33.3%)、「勤務評価等への影響が心配だから」(23.9%) などとなっている (4 頁、図表 5)。

<年休の計画的付与制度、21.8%が導入。制度がない者の 44.8%は導入を希望。年休取得日数が少ない者ほど、計画的付与制度を希望する傾向>

2. 年次有給休暇の計画的付与制度 (以下、「計画的付与制度」と略す。)が「導入されている」とする者は 21.8%、「導入されていない」とする者が 34.7%、「わからない」が 42.2%となっていた (5 頁、図表 6)。計画的付与制度が導入されていない者の 44.8%が導入を希望しており、年休取得日数が少ない者ほど導入希望割合は高まる傾向にある (6 頁、図表 8)。

<8割の人が年休取得率などの目標を設定してほしいと希望>

3. 勤務先で年休取得率や年休取得日数などの目標を定めているか尋ねたところ、「目標設定あり」(「年休取得率の目標のみを設定」「年休取得日数の目標のみを設定」「年休取得率及び取得日数双方に目標設定」「上記以外の目標を設定している」の合計) は、23.7%だった (7 頁、図表 9)。企業が年休取得率や年休取得日数などの目標を定めることについてどう思うか尋ねたところ、81.9%が目標設定を希望 (「ぜひ設定してほしい」「まあ設定してほしい」の合計) している (7 頁、図表 10)。

<3年前と比べて年休が取りやすくなった理由、「職場の雰囲気改善」「自分で積極的に取得」「上司の積極的な働きかけ」が上位>

4. 3年前と比べて、年次有給休暇が取りやすくなった人に理由を尋ねたところ、「年休が取りやすい職場の雰囲気になったから」が42.8%でもっとも多く、次いで「自分で積極的に取得するよう心掛けた」(41.5%)、「上司などからの年休取得への積極的な働きかけ」(30.6%)、「仕事の内容、進め方の見直し」(19.9%)などとなっている(9頁、図表14)。

<連続2週間程度の長期休暇を取得できない者の6割が取得を希望>

5. 連続2週間程度の長期休暇の取得状況は、「取得した」とする者が2.2%とわずか(10頁、図表15)。長期休暇を取得しなかった者を対象に取得希望を尋ねたところ、取得希望者は63.2%と半数強に及んだ(10頁、図表16)。連続2週間程度の長期休暇を取得するために必要なことは、「長期休暇を取りやすくなるような職場の雰囲気の改善」が61.5%とトップ。次いで、「休暇中のサポート体制の整備」(53.1%)、「経営トップが長期休暇取得促進に積極的であること」(45.6%)、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」(42.5%)、「長期休暇を取ることで人事考課・査定がマイナス査定にならないようなルールの徹底」(39.9%)などが続く(10頁、図表17)。

<時間単位年休制度が導入・適用されていない者の7割が制度の導入・適用を希望>

6. 時間単位年休制度の導入状況は、「勤務先に導入され、対象労働者である」が19.7%、「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」が1.6%となっており、両者を合わせて21.3%が導入されていた。「そもそも導入されていない」は34.2%で、「わからない」が43.6%あった(11頁、図表18)。時間単位年休制度が導入・適用されていない者(「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」「そもそも導入されていない」「わからない」)を対象に、時間単位年休制度について尋ねたところ、70.2%が勤務先での導入・適用を希望していた(11頁、図表19)。

<時間単位年休制度が導入・適用されている者の7割強が制度を評価>

7. 時間単位年休制度に対して、48.9%と約半数が「評価している」(「たいへん評価している」「まあ評価している」の合計)と回答した。時間単位年休の導入・適用状況別にみると、「評価している」割合は、「勤務先に導入され、対象労働者である」で75.7%ともっとも高くなっており、導入・適用されれば満足度は高まることが示唆される(11頁、図表20)。

<時間単位年休の用途は、「通院」、「家事・育児・子供の行事参加」が上位>

8. 時間単位年休制度の対象労働者に対して、2010年4月以降の時間単位年休の利用経験を尋ねたところ、59.2%と6割弱が利用経験があると回答している(12頁、図表21)。時間単位年休の利用経験がある者の用途は、「自分の病気等の通院」が64.7%ともっとも多く、次いで、「家事・育児・子供の行事参加」(40.7%)、「休養」(29.0%)、「ショッピングや外食」(19.1%)、「スポーツや趣味・稽古事」(17.4%)などとなっている(12頁、図表22)。

1. 調査目的

ワーク・ライフ・バランス実現のためには、原則として労働者がその取得時季を自由に設定できる年次有給休暇の取得が重要である。しかしながら、年次有給休暇については、周囲に迷惑がかかること、後で多忙になること、職場の雰囲気取得しづらいこと等を理由に、多くの労働者がその取得にためらいを感じている。その結果、近年、年次有給休暇の取得率は低水準にある。本調査は年次有給休暇の取得促進の阻害要因を確認し、今後のワーク・ライフ・バランス推進のための施策に役立てることを目的とする。

なお、本調査は、厚生労働省の要請調査である。

2. 調査対象と方法

調査対象は、民間調査会社に登録している郵送調査協力モニターの中から「会社員（一般社員）」「管理職」「公務」について、8:1:1の割合で抽出（会社員 2,400、管理職 300、公務 300）。直近の「労働力調査」による性別・年齢階層別の属性分布にあわせて、20～59歳の正社員・非正社員をそれぞれサンプリングすることとした。

調査方法は、個別の対象者に調査票を郵送し、郵便で回収。

※当機構では、その前身である日本労働研究機構において、2002年度、民間調査会社に登録している調査モニターのうち正社員のみを対象とした「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」を実施している（調査結果は、日本労働研究機構『年次有給休暇の調査研究』（調査研究報告書 No.152、2002年12月）に所収。以下「2002年調査」と略す。）。本調査は、2002年調査との2時点比較の観点から、できるかぎり同一の方法及び比較可能な設問を設けてアンケート調査を実施した。また、今回実施した調査では、正社員との比較サンプルとして、非正社員にもほぼ同様の設問の調査を実施している（正社員との比較の観点から、調査対象に対する配布は「正社員」と「非正社員」を1:1の比率とした。以下では、正社員対象の調査を「正社員調査」、非正社員対象の調査を「非正社員調査」と略す。）。本記者発表では、正社員調査の結果について取りまとめたものを発表する（前回調査との2時点比較、今回調査の正社員と非正社員の比較については、後日発刊する報告書（調査シリーズ）で公表予定である）。

3. 調査期間

2010年10月28日から11月15日。

4. 有効回収率と回収数

正社員調査票を3,000人に配布し、2,283票を回収（回収率76.1%）。ただし、無効票を除く2,071票が分析対象となっている（有効回収率69.0%）。

※非正社員調査票も3,000人に配布し、2,036票を回収（回収率67.9%）。無効票を除く1,832票が分析対象となった（有効回収率61.1%）。

I. 回答者属性

回答者属性は以下のとおり（表1参照）。

表1：回答者属性〔正社員調査〕

		n数	%
全体		2071	100.0
性別	男性	1484	71.7
	女性	587	28.3
年齢	20代	339	16.4
	30代	593	28.6
	40代	604	29.2
	50代	535	25.8
最終学歴	中学校卒	61	2.9
	高等学校卒	737	35.6
	専修・各種学校卒	257	12.4
	短大・高専卒	193	9.3
	四年制大学卒	765	37.0
	大学院（修士課程修了）以上	54	2.6
配偶者の有無	いる	1417	68.4
	いない	654	31.6
回答者が世帯主か否か	はい	1369	66.1
	いいえ	702	33.9
業種	建設業	123	5.9
	製造業	551	26.6
	情報通信業、運輸・郵便業	278	13.4
	卸売・小売業	223	10.8
	金融・保険、不動産業	138	6.7
	サービス業	562	27.2
	公務 その他	131 63	6.3 3.0
規模	29人以下	410	19.8
	30～99人	359	17.3
	100～299人	302	14.6
	300～999人	319	15.4
	1,000～2,999人 3,000人以上	227 450	11.0 21.7
転職回数	0回	897	43.3
	1回	332	16.0
	2回	260	12.6
	3回	250	12.1
	4回以上	330	15.9
勤続年数	5年未満	604	29.3
	5～10年未満	438	21.1
	10～20年未満	496	23.9
	20～30年未満	358	17.3
	30年以上	170	8.2
役職	一般社員	1566	75.6
	係長・主任	301	14.5
	課長クラス	151	7.3
	部長クラス	47	2.3

※総数には、性別・年齢等が不明の者を含む。

		n数	%
全体		2071	100.0
仕事・職種	管理職	122	5.9
	総務・企画・経理	238	11.5
	一般事務等	287	13.9
	営業販売等	371	17.9
	専門職	378	18.3
	製造生産関連 その他	611 61	29.5 2.9
週休制度	週休1日制、または週休1日半制	309	14.9
	完全（または月4回）週休2日制	1273	61.5
	その他の週休2日制	430	20.8
	完全週休2日制より休日が多いもの	52	2.5
勤務時間制度	通常の勤務時間制度	1445	69.8
	フレックスタイム	156	7.5
	変形労働時間制	97	4.7
	交替制（昼シフト、夜シフトなど）	276	13.3
	裁量労働制・みなし労働時間	50	2.4
	管理者等で時間管理がされていない その他	26 17	1.3 0.8
テレワークの有無	している	99	4.8
	していない	1970	95.1
在宅勤務制度の利用	している	28	1.4
	していない	2041	98.5
労働組合の有無	ある	996	48.1
	ない	1072	51.8
労働組合の加入	はい	789	38.1
	いいえ	1266	61.1
年収	200万円未満	52	2.5
	200～299万円	302	14.6
	300～399万円	510	24.7
	400～499万円	390	18.8
	500～699万円	456	22.0
	700～899万円 900万円以上	224 97	10.8 4.7
1週間あたりの実際の労働時間	～40時間	393	19.6
	41～44時間	234	11.3
	45～49時間	412	19.9
	50～59時間	517	25.0
	60時間以上	322	15.5
健康状態	おおむね健康である	1794	86.7
	風邪等をひきやすく病気がちである	64	3.1
	現在、定期的に通院している	210	10.1
飲酒状況	飲まない・めったに飲まない	994	48.0
	週に2～3回飲む	583	28.2
	ほとんど毎日飲む	493	23.8

II. 調査の概要

1. 年休取得日数と年休取得率

調査では、2009年度の初めの時点で権利として持っていた年次有給休暇の付与日数について、(a)2009年度に新規に付与された年次有給休暇の日数（以下、「新規付与日数」と略す。）、(b)2008年度から繰り越された年次有給休暇の日数（以下、「前年度から繰り越された年休付与日数」と略す。）そして、(c)2009年度初めに権利として持っていた年次有給休暇の日数（すなわち、(a)+(b)。以下、「年休付与日数」と略す。以下では、特段指摘がない場合、年休付与日数は(c)を使用する。）——の3段階でそれぞれ尋ねている。

それによれば、(a)「新規付与日数」の平均値は14.1日、(b)「前年度から繰り越された年休付与日数」の平均値は10.2日である（図表1）。両者の合計にあたる、(c)年休付与日数（前年度繰り越しを含む。）の平均値は24.6日だった（図表2）。

1年間（2009年度）で、年次有給休暇を使った（実際に取得して休んだ。）日数（以下、「年休取得日数」と略す。）の平均値は8.1日だった（図表3）。

年休取得率（＝年休取得日数／新規付与日数（前年度繰り越し付与日数を含まない））の平均値は51.6%だった（図表4）。

図表1：年休の付与日数（新規付与日数と繰越日数）（単位＝％）〔正社員調査〕

	n数	0日	0超～5日未満	5～9日	10～19日	20日	21日以上	n数	平均値(日)	標準偏差
(a)2009年度に新規付与された年休日数	1808	11.6	2.5	7.7	29.0	44.8	4.4	1808	14.1	7.3
(b)2008年度からの繰り越し年休日数	1805	30.0	5.7	10.7	21.0	29.1	3.5	1805	10.2	8.6

※無回答を除き集計。

図表2：年休付与日数（単位＝％）〔正社員調査〕

	n数	0日	0超～5日未満	5～9日	10～19日	20日	21～29日	30～39日	40日	41日以上	n数	平均値(日)	標準偏差
(c)年休付与日数（前年度繰り越しを含む）	1868	11.3	1.0	3.6	18.6	8.3	11.6	14.5	28.4	2.7	1868	24.6	14.3

※(c)年休付与日数は、(a)2009年度に新規付与された年休日数と(b)2008年度からの繰り越し年休日数の合計と定義。無回答を除き集計。

図表3：年休取得日数（単位＝％）〔正社員調査〕

	n数	0日	1～3日	4～5日	6～9日	10日	11～14日	15日以上	n数	平均値(日)	標準偏差
年休取得日数	1656	16.4	16.1	13.2	13.7	11.6	8.7	20.3	1656	8.1	6.9

※無回答を除き集計。

図表4：年休取得率（単位＝％）〔正社員調査〕

	全体	0%	0超～25%未満	25～50%未満	50～75%未満	75～100%未満	100%以上	n数	平均(%)	標準偏差
年休取得率	1599	16.1	13.1	18.8	20.9	11.9	19.2	1599	51.6	47.5

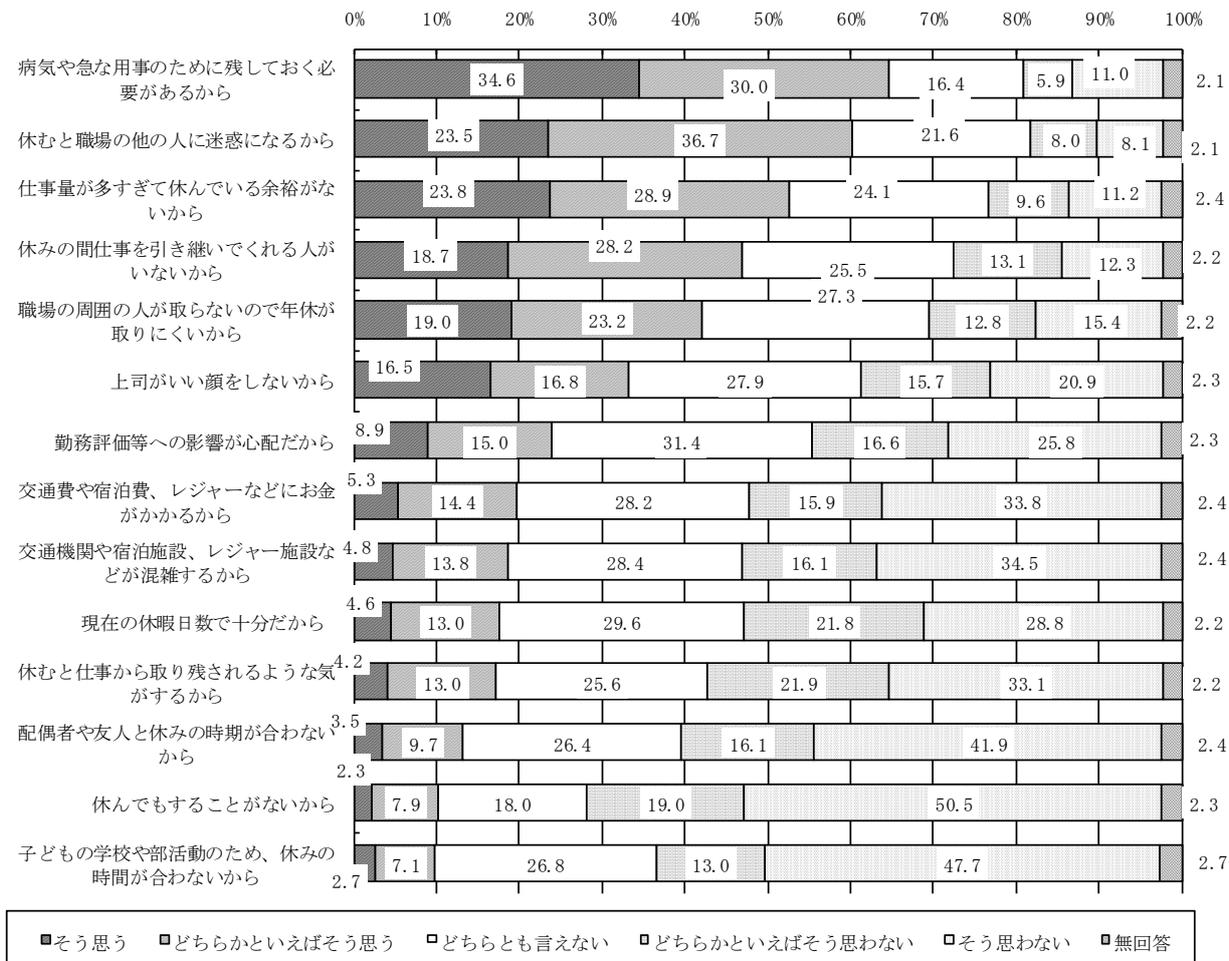
※1：無回答を除き集計。

※2：年休取得率は、2009年度1年間で使った年休取得日数を「(a)2009年度に新規付与された年休日数」で割って算出。

2. 年休を取り残す理由

年次有給休暇を取り残す理由について、各項目の「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計（以下、「肯定割合」と略す。）をみると、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が64.6%でもっとも割合が高く、次いで、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が60.2%、「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」が52.7%、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」が46.9%、「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」が42.2%、「上司がいい顔をしないから」が33.3%、「勤務評価等への影響が心配だから」が23.9%などとなっている。病気などの急な用事に対する備えの他は、職場の雰囲気や仕事量、代替要員など、いずれも勤め先の要因によって生じている理由が上位にきている（図表5）。

図表5：年次有給休暇をとり残す理由（n=2003）〔正社員調査〕



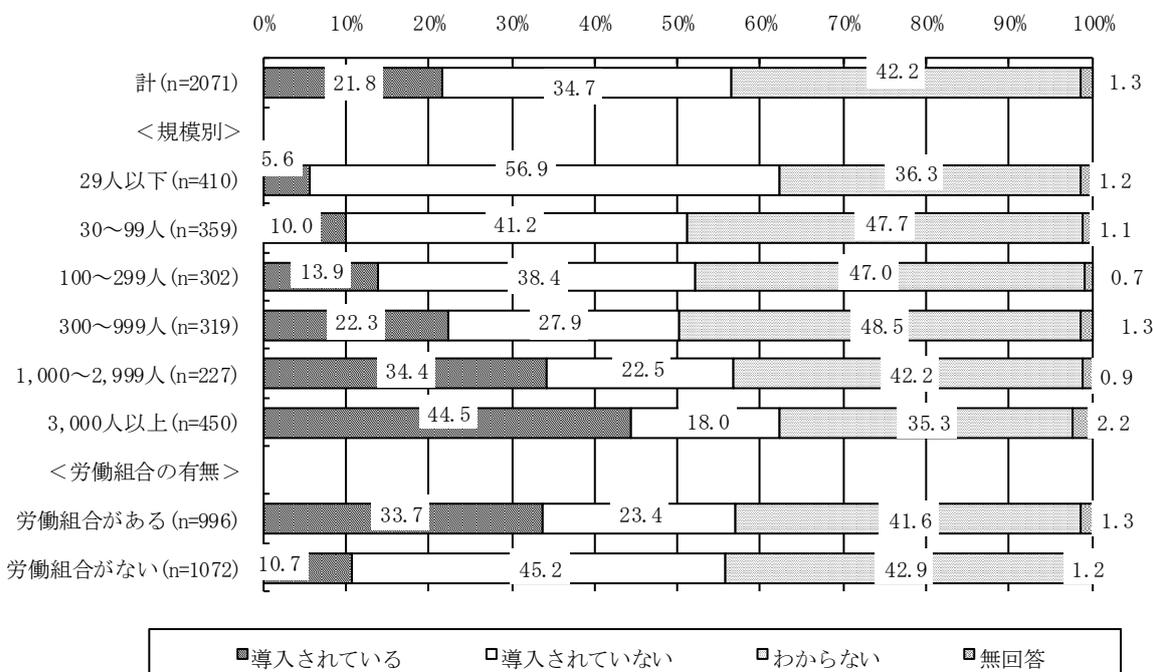
3. 勤務先の年休取得促進策

(1)年休の計画的付与制度の導入状況

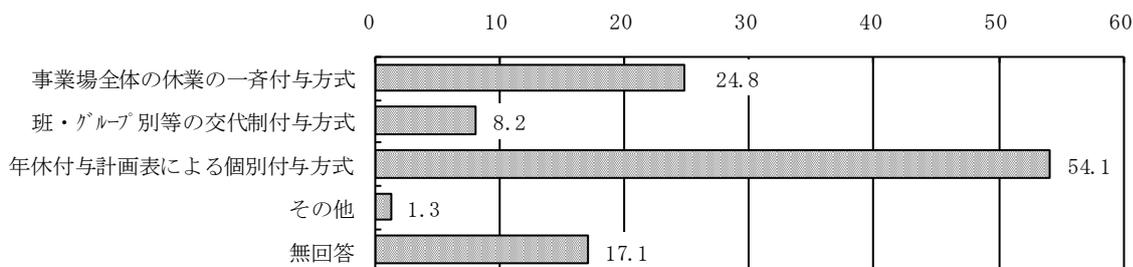
年次有給休暇の計画的付与制度¹（以下、「計画的付与制度」と略す。）の導入状況では、「導入されている」とする者が 21.8%、「導入されていない」とする者が 34.7%、「わからない」が 42.2%となっていた。これを規模別にみると、規模が大きくなるほど導入割合は高くなる。労働組合の有無別にみると、「労働組合がある」とする者のほうが導入割合は高い。「労働組合がない」とする者の導入割合は 10.7%だった（図表 6）。

計画的付与制度の導入内容（複数回答）をみると、54.1%が「年休付与計画表による個別付与方式」でもっとも多い。次いで「事業場全体の休業の一斉付与方式」が 24.8%となっており、「班・グループ別等の交代制付与方式」は 8.2%と少なかった（図表 7）。

図表6：年休の計画的付与制度の導入状況（正社員調査）



図表7：年休の計画的付与制度の導入内容（n=451、複数回答、単位=%）〔正社員調査〕



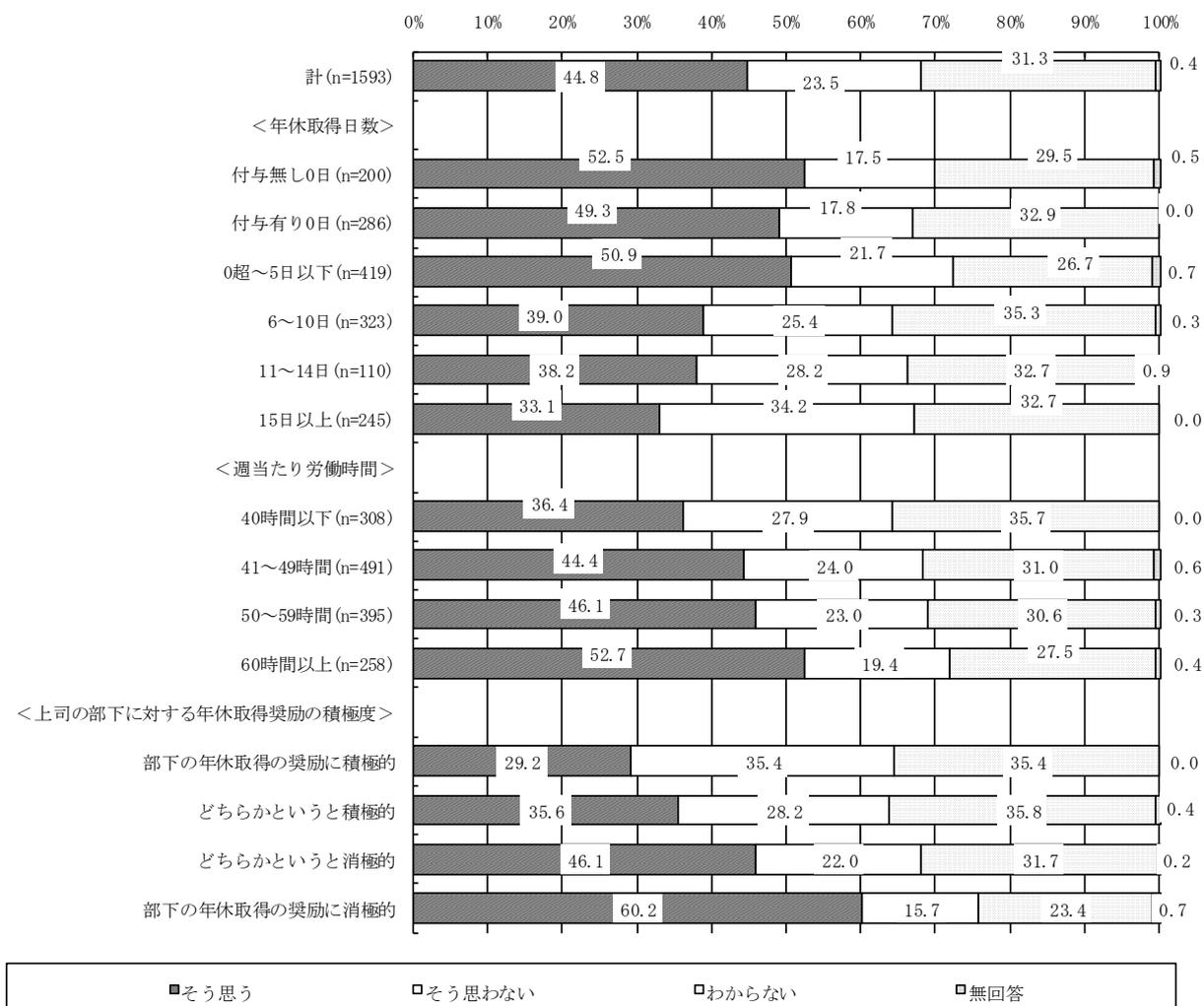
¹ わが国では昭和 62 年の改正労働基準法により、年次有給休暇の計画的付与制度（年次有給休暇の日数のうち 5 日を超える部分について、労使協定を締結することにより計画的に与えることができる制度）が定められている。

(2) 計画的付与制度の導入希望

計画的付与制度が導入されていない者（「導入されていない」「わからない」と回答した者）について、計画的付与制度の導入希望を尋ねたところ 44.8%が導入を希望している。

これを年休取得日数別にみると、おおむね取得日数が少なくなるほど導入希望割合は高まる。週当たり労働時間別にみても、労働時間が長い者ほど導入希望割合は高まる傾向にある。また、上司の部下に対する年休取得奨励の積極度別にみると、部下の年休取得の奨励に消極的な上司がいるほど、導入希望割合は高まっている（図表 8）。年休の取得日数が少ない者や労働時間が長い者、上司が年休取得に積極的でない者で計画的付与制度の導入希望が高まるようである。

図表8：計画的付与制度の導入希望〔正社員調査〕



※計画的付与制度が導入されていない者を対象に集計。

(3)年休取得日数等の目標設定

勤務先で年休取得率や年休取得日数などの目標を定めているか尋ねたところ、「年休取得日数の目標のみを設定」が14.5%、「年休取得率及び取得日数双方に目標設定」が6.4%、「年休取得率の目標のみを設定」が2.3%などとなっていた。「目標設定あり」（「年休取得率の目標のみを設定」「年休取得日数の目標のみを設定」「年休取得率及び取得日数双方に目標設定」「上記以外の目標を設定している」の合計）は、23.7%だった。これを規模別にみると、規模が大きくなるほど「目標設定あり」の割合はおおむね高まる傾向にある。労働組合の有無別にみると、「労働組合がある」とする者のほうがその割合は高い（図表9）。

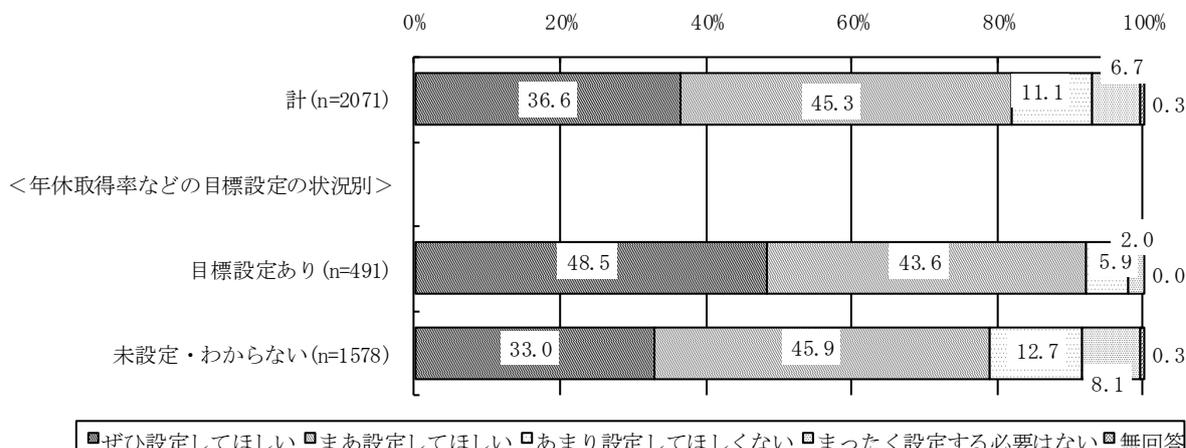
次に、企業が年休取得率や年休取得日数などの目標を定めることについてどう思うか尋ねたところ、81.9%と約8割が目標の設定を希望している（「ぜひ設定してほしい」「まあ設定してほしい」の合計。以下「設定希望割合」と略す。）。これを年休取得率などの目標設定の状況別にみると、すでに何らかの目標が設定されている「目標設定あり」では、設定希望割合は92.1%となっており、ほとんどすべての者が希望していた（図表10）。

図表9：年休取得のための目標設定（単位＝％）〔正社員調査〕

	n数	年休取得率の目標のみを設定	年休取得日数の目標のみを設定	年休取得率及び取得日数双方に目標設定	上記以外の目標を設定している	いずれの目標も設定していない	わからない	無回答	目標設定あり
計	2071	2.3	14.5	6.4	0.5	53.9	22.3	0.1	23.7
<規模別>									
29人以下	410	0.2	7.1	1.0	0.2	70.5	21.0	0.0	8.5
30～99人	359	0.8	13.1	2.8	0.3	57.6	25.1	0.3	17.0
100～299人	302	1.3	10.3	3.6	0.3	57.3	27.2	0.0	15.5
300～999人	319	1.9	14.1	5.6	0.6	52.4	25.1	0.3	22.2
1,000～2,999人	227	4.8	19.8	8.4	0.0	46.7	20.3	0.0	33.0
3,000人以上	450	5.1	22.7	15.3	1.3	38.7	16.9	0.0	44.4
<労働組合の有無別>									
ある	996	3.8	18.9	10.7	0.7	44.7	21.1	0.1	34.1
ない	1072	0.9	10.4	2.3	0.4	62.6	23.4	0.0	14.0

※「目標設定あり」は、「年休取得率の目標のみを設定」「年休取得日数の目標のみを設定」「年休取得率及び取得日数に目標設定」「上記以外の目標を設定している」の合計。

図表10：企業が年休取得率などの目標を設定することへの希望〔正社員調査〕



(4)年休取得促進策別にみた年休取得日数

年休取得日数について、年休の計画的付与制度の導入状況別にみると、「導入していない」とする者に比べ、「導入している」とする者のほうが「10日以上」の割合が高い。また、年休取得率などの目標設定の状況別にみると、「目標未設定」に比べ「目標設定あり」のほうが「10日以上」の割合が高くなっている（図表11）。

図表11：年休取得日数（単位＝％）〔正社員調査〕

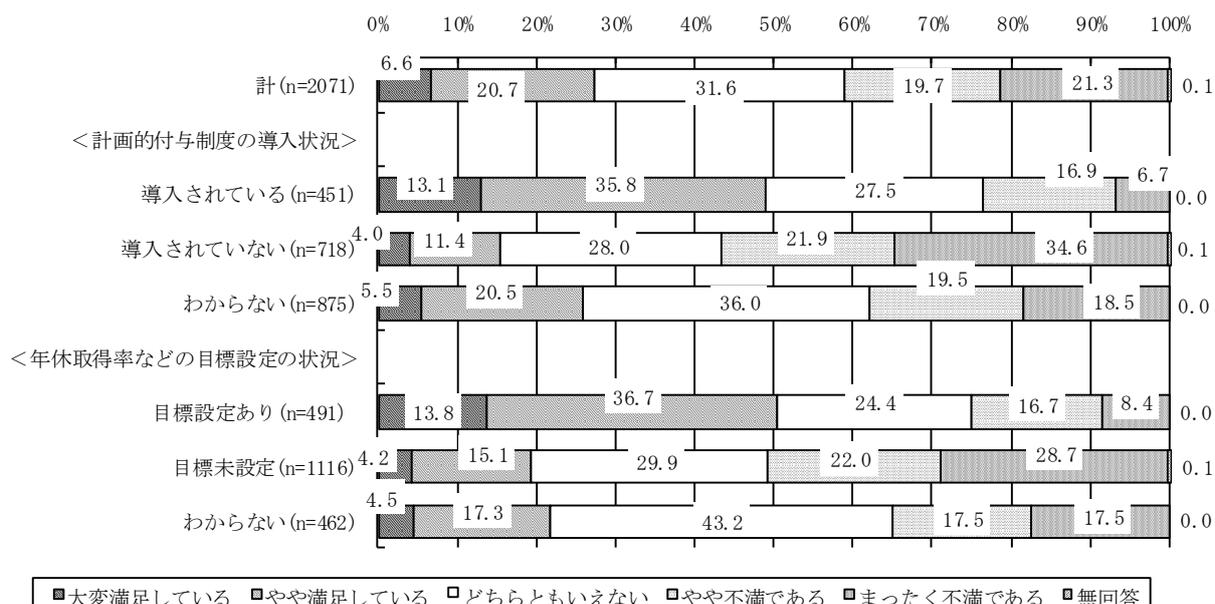
	n数	0日	1～3日	4～5日	6～9日	10日	11～14日	15日以上	3日以下	4～9日	10日以上	平均値（日）
計	1656	16.4	16.1	13.2	13.7	11.6	8.7	20.3	32.5	26.9	40.6	8.1
<計画的付与制度の導入状況>												
導入されている	401	8.0	14.5	13.7	13.7	14.0	10.5	25.6	22.5	27.4	50.1	9.6
導入されていない	528	19.4	16.5	12.9	15.0	12.1	7.2	16.9	35.9	27.9	36.2	7.3
わからない	706	18.8	16.7	12.6	12.7	10.1	8.8	20.3	35.5	25.3	39.2	7.9
<年休取得率などの目標設定の状況>												
目標設定あり	448	8.0	14.7	12.7	12.7	12.5	9.6	29.8	22.7	25.4	51.9	10.1
目標未設定	870	17.6	15.9	13.2	15.4	11.0	8.6	18.3	33.5	28.6	37.9	7.7
わからない	337	24.6	18.4	13.6	10.7	11.9	7.7	13.1	43.0	24.3	32.7	6.4

※無回答を除き集計。

(5)年休取得促進策に対する評価

勤務先の年休取得促進の取り組みの満足度をみると、「不満」（「まったく不満である」「やや不満である」の合計）は41.0%となっており、「満足」（「大変満足している」「やや満足している」の合計）の27.3%を上回っている。これを計画的付与制度の導入状況別にみると、「導入されている」とする者のほうが、「導入されていない」とする者に比べ、「満足」の割合が高い。年休取得率などの目標設定の状況別にみても、「目標設定あり」とする者のほうが、「目標未設定」とする者に比べ、「満足」の割合が高い（図表12）。

図表12：勤務先の年次有給休暇の取得促進の取り組みの満足度〔正社員調査〕

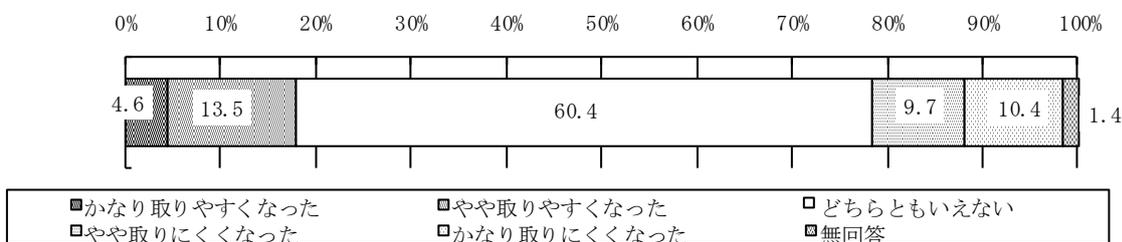


4. 年休の取得しやすさの変化と取りやすくなった理由

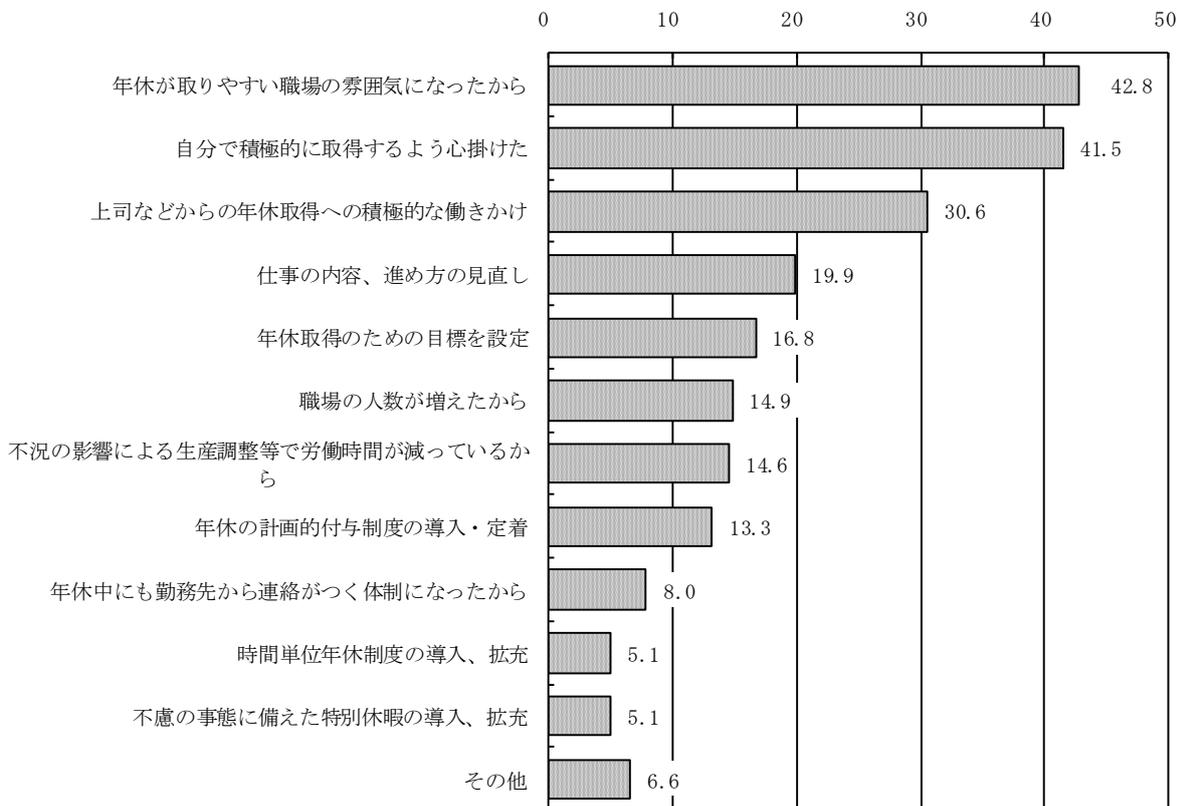
3年前と比べて、年次有給休暇が取りやすくなっているか尋ねたところ、「取りやすくなった」（「かなり取りやすくなった」「やや取りやすくなった」の合計）は18.1%、「取りにくくなった」（「かなり取りにくくなった」「やや取りにくくなった」の合計）は20.1%と両者は拮抗している（図表13）。

「取りやすくなった」者を対象に、その理由を尋ねたところ、「年休が取りやすい職場の雰囲気になったから」が42.8%でもっとも多く、次いで「自分で積極的に取得するよう心掛けた」が41.5%、「上司などからの年休取得への積極的な働きかけ」が30.6%、「仕事の内容、進め方の見直し」が19.9%などとなっている（図表14）。

図表13：3年前と比べての年休の取得のしやすさ（n=2071）〔正社員調査〕



図表14：年休が取りやすくなった理由（n=376、複数回答、単位=%）〔正社員調査〕

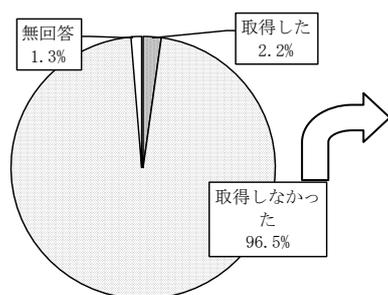


5. 長期休暇

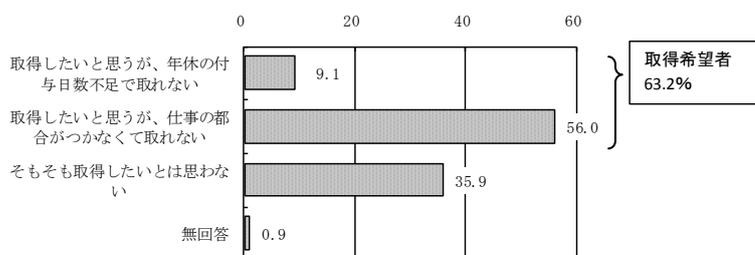
2009年度（前年度）の連続2週間程度の長期休暇²の取得状況は、「取得した」とする者が2.2%とわずかだった（図表15）。長期休暇を取得しなかった者を対象に取得希望（複数回答）を尋ねたところ、「取得したいと思うが、仕事の都合がつかなくて取れない」が56.0%、「取得したいと思うが、年休の付与日数不足で取れない」が9.1%だった。両者のいずれかを選択した者（すなわち、取得希望者）は63.2%と半数強に及んだ（図表16）。

連続2週間程度の長期休暇を取得するために何が必要か尋ねたところ、「長期休暇を取りやすくするような職場の雰囲気改善」が61.5%ともっとも多く、次いで、「休暇中のサポート体制の整備」（53.1%）、「経営トップが長期休暇取得促進に積極的であること」（45.6%）、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」（42.5%）、「長期休暇を取ることで人事考課・査定がマイナス査定にならないようなルールの徹底」（39.9%）などが続く（図表17）。

図表15：連続2週間程度の長期休暇取得状況
〔正社員調査〕

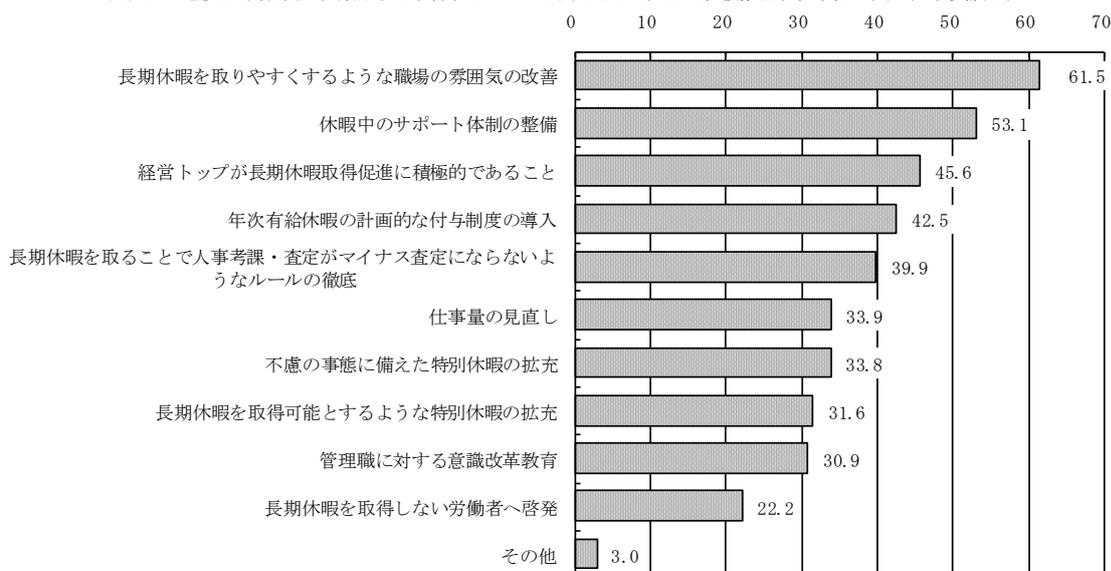


図表16：連続2週間程度の長期休暇の取得希望
(n=1998、複数回答、単位=%)〔正社員調査〕



※1：連続2週間程度の長期休暇を「取得しなかった」者を対象に集計。
 ※2：ここでの取得希望者は、「取得したいと思うが、年休の付与日数が不足で取れない」「取得したいと思うが、仕事の都合がつかなくて取れない」のいずれかを回答した者を集計。

図表17：連続2週間程度の長期休暇を取得するために必要なこと (n=2071、複数回答、単位=%)〔正社員調査〕



² ここでの連続2週間程度の長期休暇とは、最長で2週間以上（週休日や祝祭日を含む）となる連続休暇であり、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、病気休暇、欠勤を含まないと定義している。

5. 時間単位年休制度

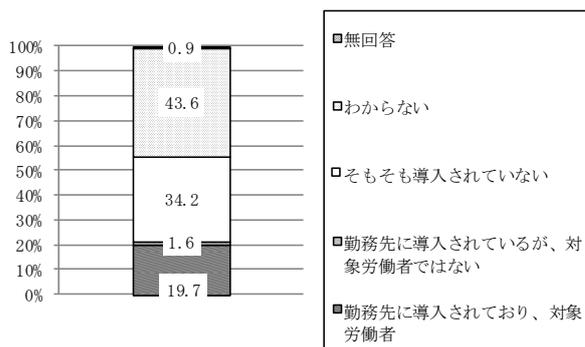
(1)時間単位年休制度の導入状況と導入・適用希望、および評価

時間単位年休制度³の導入状況を尋ねたところ、「勤務先に導入され、対象労働者である」が19.7%、「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」が1.6%となっており、両者を合わせて21.3%が導入されていた（以下では、「勤務先に導入あり」と略す。）。「そもそも導入されていない」は34.2%で、「わからない」が43.6%あった（図表18）。

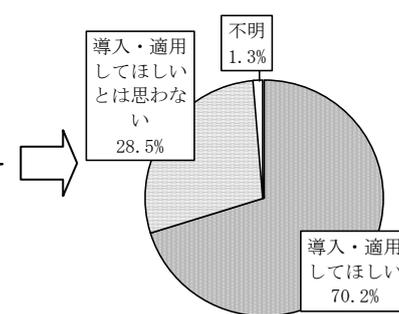
次に、「勤務先に導入されているが対象労働者ではない」「そもそも導入されていない」「わからない」を対象に、勤務先に時間単位年休制度を導入・適用してほしいか尋ねたところ、70.2%が導入・適用を希望していた（図表19）。

時間単位年休制度に対して、48.6%が「評価している」（「たいへん評価している」「まあ評価している」の合計）と回答しており、「評価していない」（「評価していない」「あまり評価していない」の合計）の10.1%を上回った。時間単位年休の導入・適用状況別にみると、「評価している」とする割合は、「勤務先に導入され、対象労働者である」で75.7%ともっとも高くなっており、導入・適用されれば満足度は高まることが示唆される（図表20）。

図表18：時間単位年休の導入状況 (n=2071)

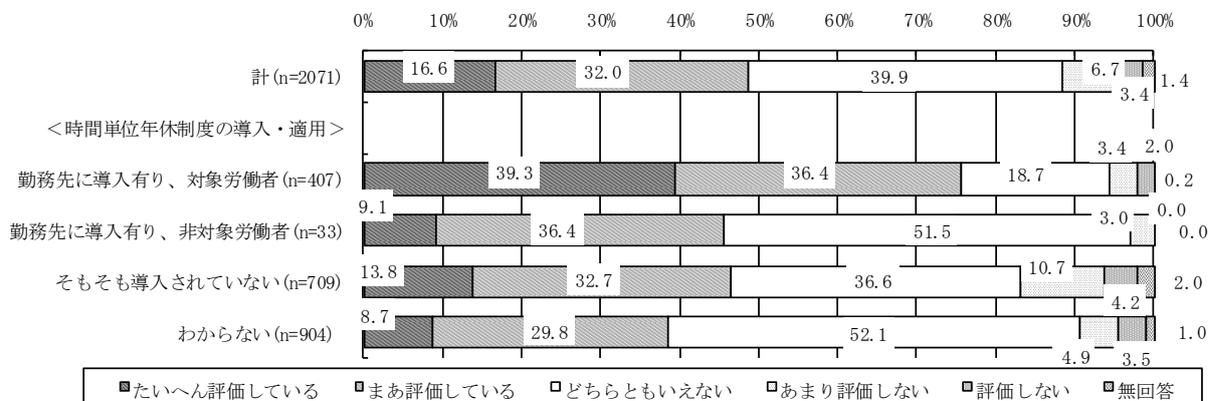


図表19：時間単位年休制度の導入・適用の希望 (n=1646) [正社員調査]



※時間単位を年休制度の導入・適用のない者（「わからない」含む）を対象に集計。

図表20：時間単位年休に対する評価 [正社員調査]



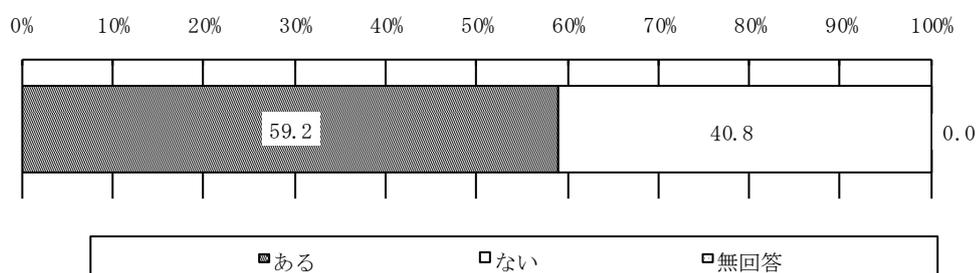
³ 平成20年の改正労働基準法では、労使協定を締結すれば、年5日を限度として、時間単位で年休を与えることが可能になることとなっている（2010年4月1日施行）。

(2)時間単位年休の利用経験とその用途

時間単位年休制度の対象労働者に対して、2010年4月以降の時間単位年休の利用経験を尋ねたところ、59.2%と6割弱が利用経験があると回答した（図表21）。

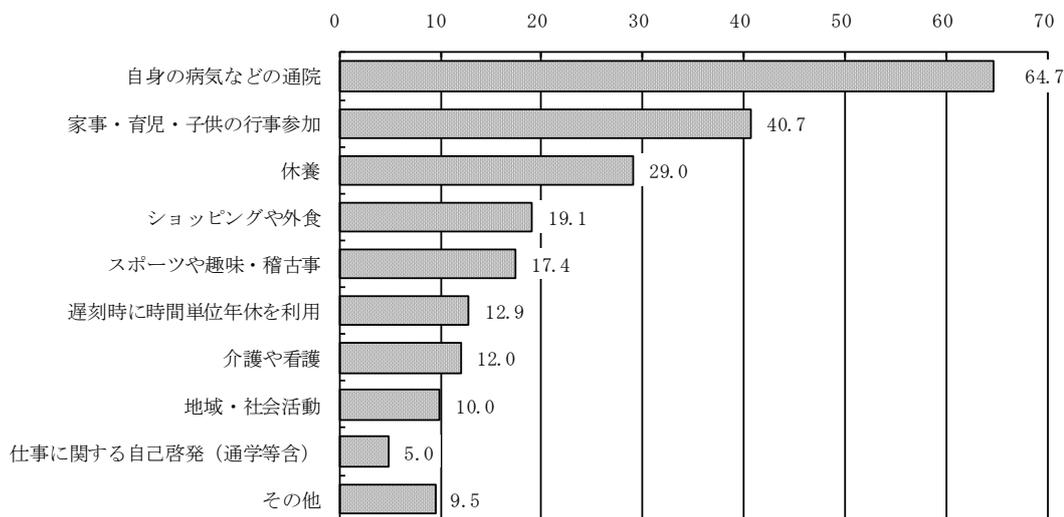
時間単位年休の利用経験がある者に対して、その用途を尋ねたところ、「自分の病気などの通院」が64.7%ともっとも多く、次いで、「家事・育児・子供の行事参加」が40.7%、「休養」が29.0%、「ショッピングや外食」が19.1%、「スポーツや趣味・稽古事」が17.4%などとなっている（図表22）。

図表21：時間単位年休の利用経験〔正社員調査〕



※時間単位年休性の適用対象者を対象に集計。

図表22：時間単位年休の用途（n=241、複数回答、単位=%）
〔正社員調査〕



※時間単位年休を利用したことのある者を対象に集計。