第３章第３節　健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会に関する数値目標設定指標の動向

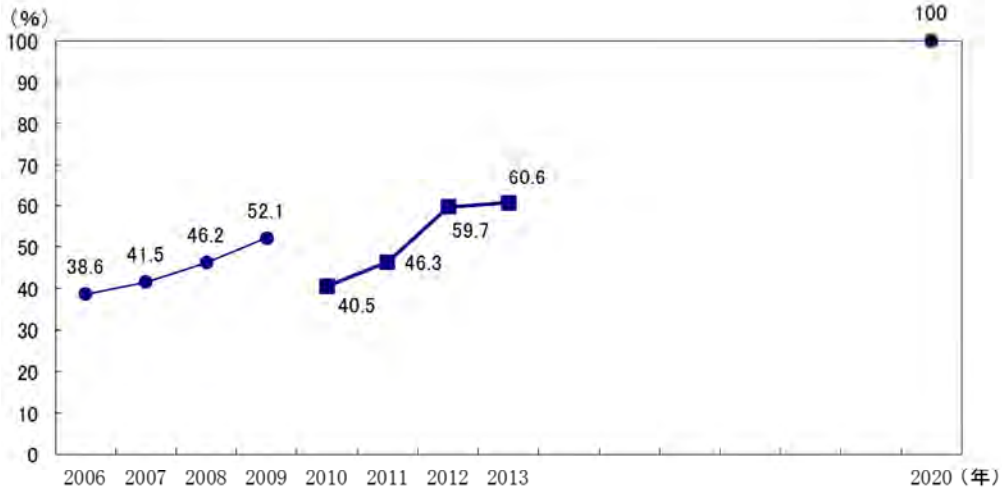
「憲章」では、働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる社会を、仕事と生活の調和が実現した社会の具体的な３つの姿の２つ目に掲げています。

＜数値目標＞

④労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合

労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合を見ると、2013 年は 60.6％となっており、2010 年から４年連続で上昇しています（図表 3-3-1）。

【図表3-3-1　労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合】

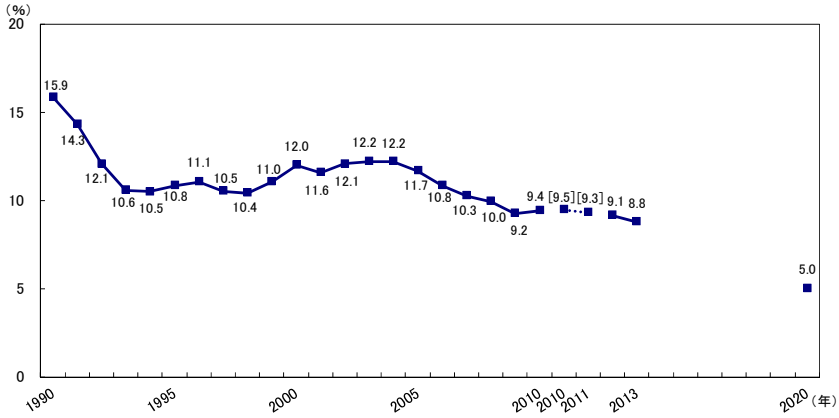


（備考）
1. 厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」より作成。
2. 2009 年以前の調査対象:「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数 30 人以上の企業」
　2010 年以降の調査対象:「農林業を除く従業員数 30 人以上の企業」

⑤週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

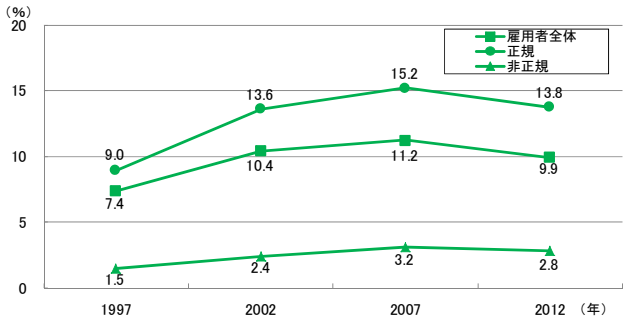
週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を見ると、1990 年代初めに急速に低下しましたが、1990 年代後半から 2000 年代前半にかけて上昇した後、2004 年以降は再度低下に転じました。2010 年からは３年連続で低下し、2013 年は 8.8%となりました（図表 3-3-2）。なお、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を雇用形態別、男女別に見た場合も、全体の傾向とほぼ同じ傾向で推移しています（参考図表１、２）。

【図表3-3-2　週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合】

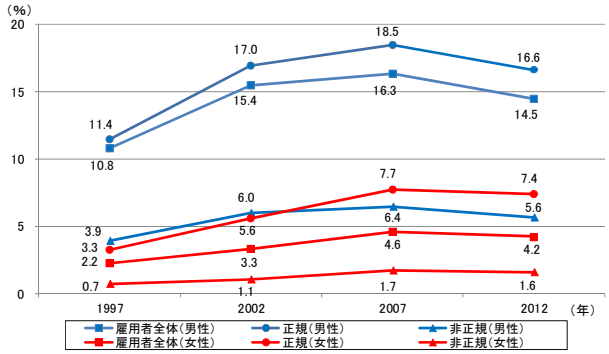


（備考）1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 数値は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める割合。
3. 点線の折れ線で示した 2010 年及び 2011 年の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

【参考1　週労働時間60時間以上の雇用者の割合（雇用形態別）】

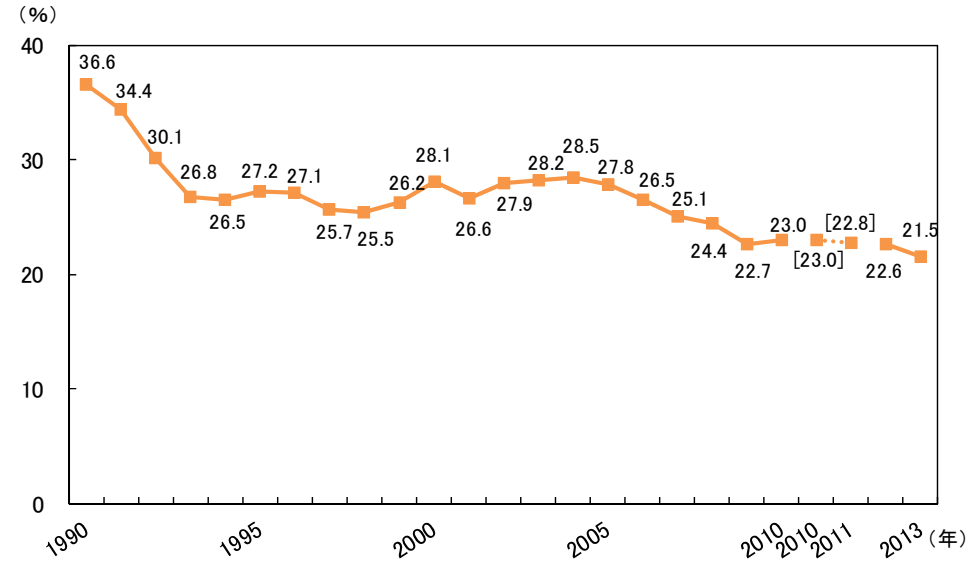


【参考2　週労働時間60時間以上の雇用者の割合（雇用形態別・男女別）】



（備考）
1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 数値は会社などの役員を除く雇用者における割合で、年間就業日数 200 日未満の不規則的就業と季節的就業の者を除いて算出している。
3.「非正規」とは、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の合計。
なお、雇用者の区分は勤め先での呼称による。

【参考3　週労働時間 49 時間以上の雇用者の割合】

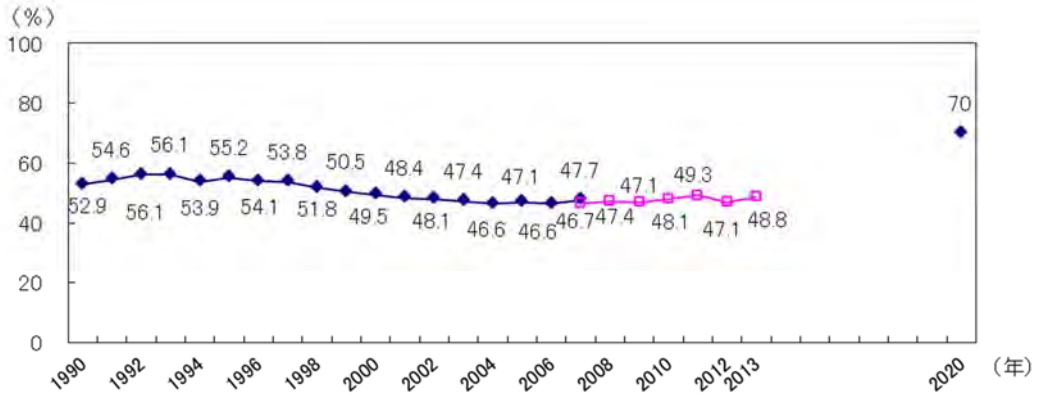


（備考）1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 数値は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める割合。
3. 点線の折れ線で示した 2010 年及び 2011 年の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

⑥年次有給休暇取得率

年次有給休暇取得率を見ると、1990 年代半ば以降低下傾向にあり、2000 年以降は、50%を下回る水準で推移しています。2013 年は 48.8%と前年に比べて 1.7 ポイント上昇しました（図表 3-3-3）。

【図表3-3-3　年次有給休暇取得率】



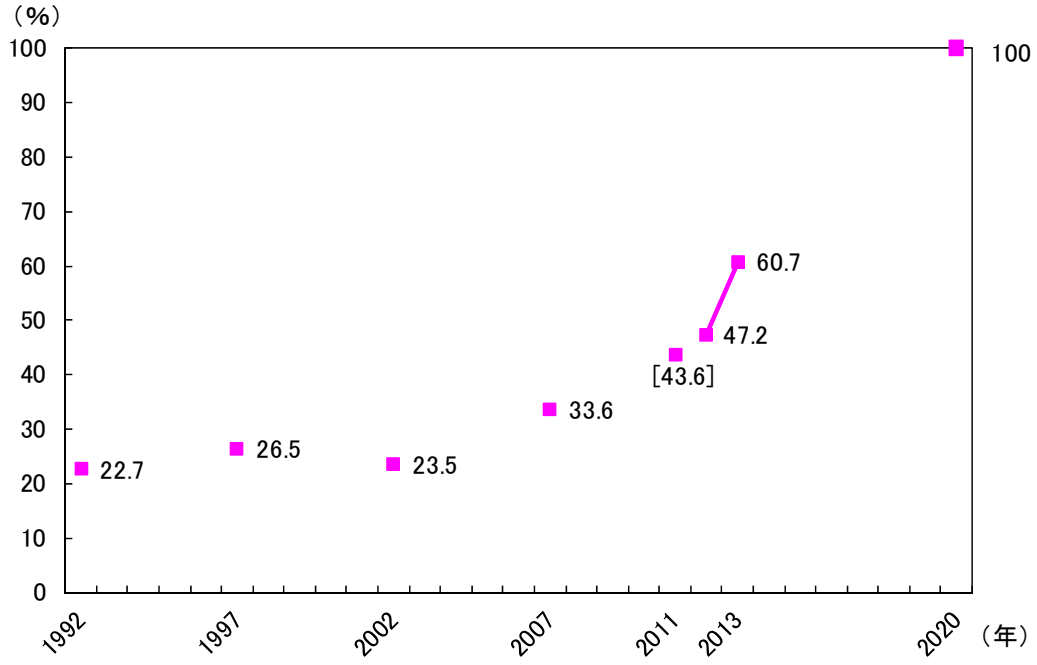
（備考）1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
2. 2006 年以前の調査対象：「本社の常用労働者が 30 人以上の民営企業」
2007 年以降の調査対象：「常用労働者が 30 人以上の民営企業」
3. 2011～2013 年値の調査対象：東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域（※）から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。
※ 国土地理院「津波による浸水範囲の面積（概略値）について（第5報）」（2011 年4月 18 日公表）により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等（市区町村単位）。

⑦メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合

メンタルヘルス対策に取り組んでいる職場の割合を見ると、2013 年は 60.7%となり、2012 年と比べると 13.5 ポイント上昇しました（図表 3-3-4）。

※（注）2013 年調査では、「心の健康対策（メンタルヘルス対策）」の取組内容として、「労働者への教育研修、情報提供」、「事業所内での相談体制の整備」、「管理監督者への教育研修、情報提供」、「メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任」等が含まれている。なお、調査年ごとに取組内容に関する質問項目が異なることに注意が必要。

【図表3-3-4 メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合】



（備考）

1. 2013 年の数値は、厚生労働省「平成 25 年　労働安全衛生調査（実態調査）」、2012 年の数値は、厚生労働省「平成 24 年労働者健康状況調査」、2011 年の数値は、厚生労働省「平成 23 年労働災害防止対策等重点調査」、それ以前の値は、厚生労働省「労働者健康状況調査」より作成。
2. 数値は、10 人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルス対策）に取り組んでいる」と回答した事業所割合。
3. 2011 年の調査では東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域（※）に所在する事業所を抽出対象から除外し、被災地域から調査対象として抽出する予定の数を被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する事業所から抽出し、調査対象とした。

※ 被災地域は、岩手県、宮城県及び福島県の全域

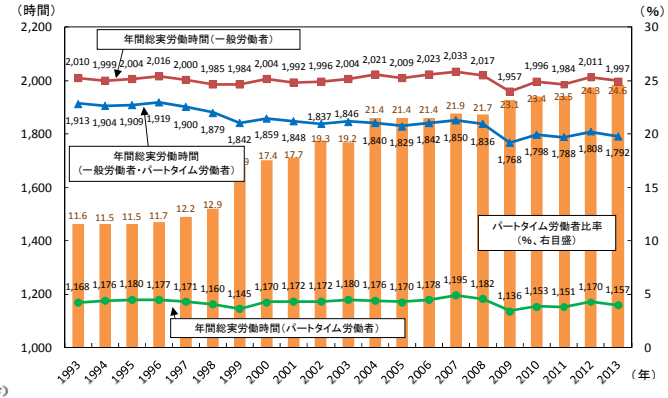
（長時間労働をめぐる状況）

健康で豊かな生活ができるための時間を確保するため、長時間労働の抑制は重要な課題です。

年間総実労働時間は 2000 年代まで横ばいでしたが、2009 年に、一般労働者とパート労働者のいずれについても、それ以前に比べ大幅に減少しました。その後は、緩やかな増加傾向となっていますが、2013 年は前年と比べると減少し、一般労働者は 1,997 時間、パートタイム労働者は 1,157 時間、一般労働者及びパートタイム労働者で 1,792 時間となっています（図表 3-3-5）。

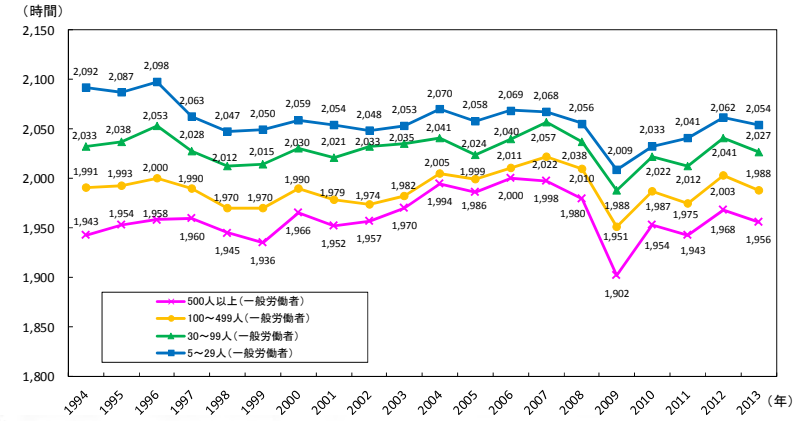
また、一般労働者の年間総実労働時間の推移を事業所規模別に見ると、全ての規模において、2010 年以降、増加傾向にありますが、2013 年は前年と比べると減少しています。また、事業所規模が小さいほど年間総実労働時間が長いという傾向は変化していません（図表 3-3-6）。

【図表3-3-5　就業形態別年間総実労働時間とパートタイム労働者比率の推移】



（備考）
1．厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
2．事業所規模30人以上。
3．年間総実労働時間は年の月平均値を12倍したもの。
4．2011年3～4月分について、岩手県、宮城県及び福島県（宮城県は5月も）の被災3県を中心に一部調査を中止している。
5．「パートタイム労働者」とは、常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで一週の所定労働日数が一般の労働者より短い者のいずれかに該当する者をいう。
「一般労働者」とは、常用労働者のうちパートタイム労働者でない者をいう。
（※「常用労働者」とは、①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、②日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月間にそれぞれ18日以上雇われている者、のいずれかに該当する者をいう。）

【図表3-3-6　事業所規模別年間総実労働時間の推移（一般労働者）】

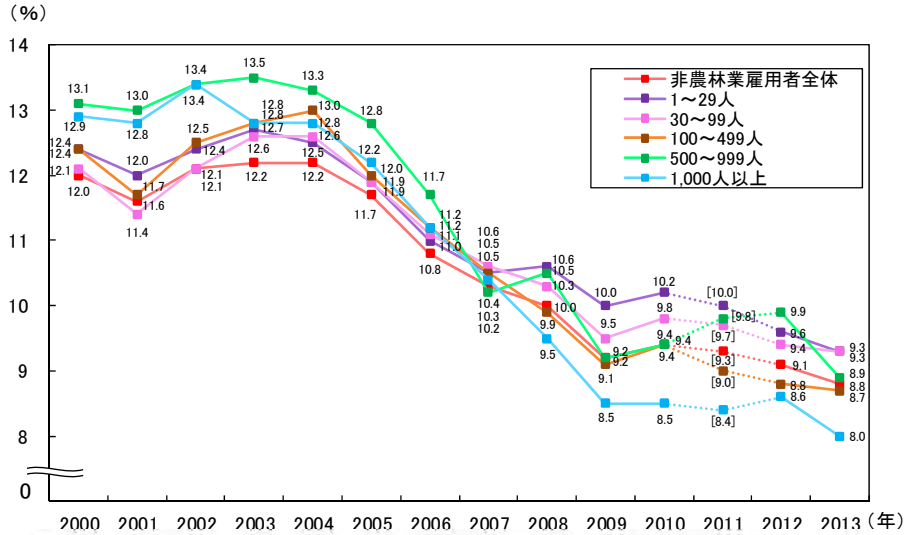


（備考）
1．厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
2．年間総実労働時間は年の月平均値を12倍したもの。
3．2011年3～4月分について、岩手県、宮城県及び福島県（宮城県は5月も）の被災3県を中心に一部調査を中止している。
4．「一般労働者」とは、常用労働者のうちパートタイム労働者（常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで一週の所定労働日数が一般の労働者より短い者のいずれかに該当する者）でない者をいう。
（※「常用労働者」とは、①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、②日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月間にそれぞれ18日以上雇われている者、のいずれかに該当する者をいう。）

週労働時間 60 時間以上雇用者の割合は、企業規模別に見ると、2013 年では規模による大きな差は見られず、1,000 人以上で最も低い 8.0%、1 ～29 人及び 30～99 人で最も高い 9.3%となっています。全ての規模において 2000 年代前半と比較して低下し、1000 人以上及び 100～499 人では特に大きく低下しています。2010 年以降になって上昇傾向であった 1000 人以上及び 500～999 人を含め、2013 年には全ての規模において前年と比較して低下しています（図表 3-3-7）。

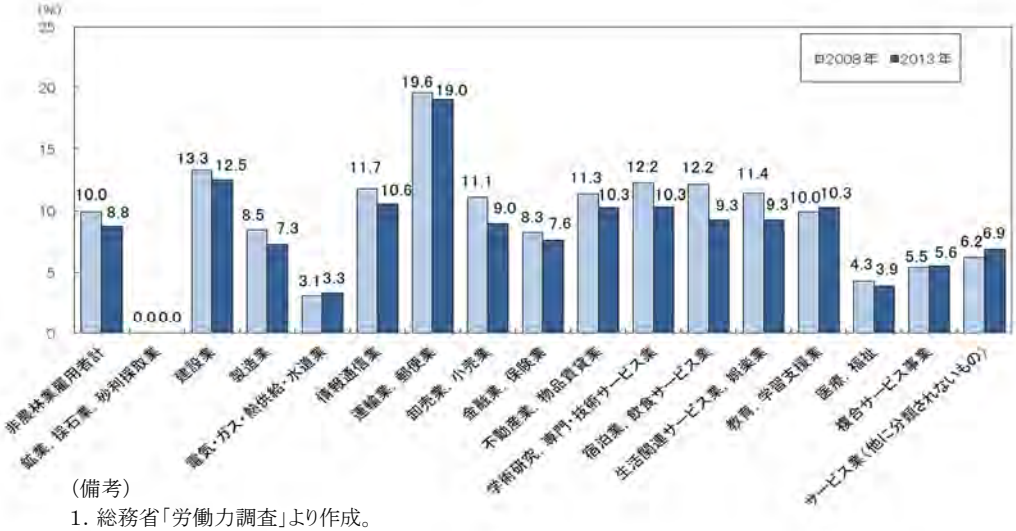
業種別に見ると、2013 年では、「運輸業、郵便業」の割合が 19・0%と高く、次いで「建設業」が 12.5%となっています。また、2008 年と比べ、多くの産業で低下していますが、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「教育、学習支援業」等では上昇しています（図表 3-3-8）。

【図表3-3-7 企業規模別週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移】



（備考）
1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 数値は非農林業雇用者（休業者を除く）の従業者規模ごとの総数に占める割合。
3. 2011年の[ ]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

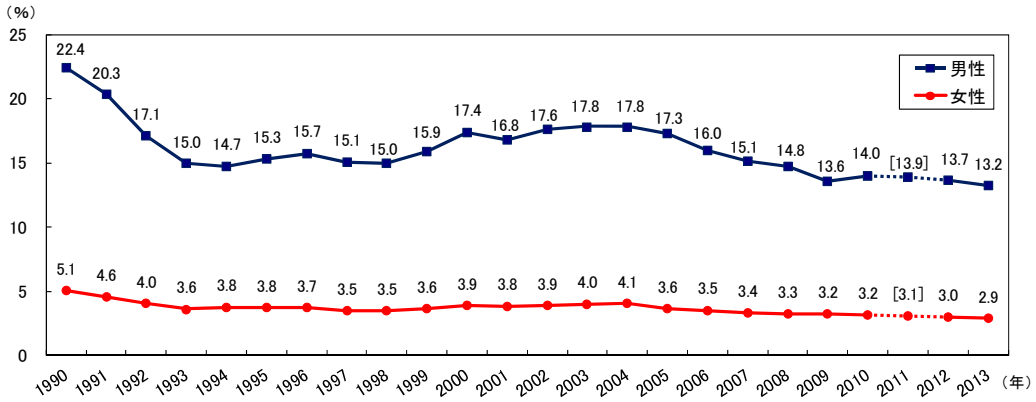
【図表3-3-8 業種別の週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移】



（備考）
1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 雇用者のうち休業者を除いた者の総数に占める割合。
3. 2013 年より、労働者派遣事業所の派遣社員を派遣先の各産業に分類している。

週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を男女別で見ると、2005 年以降は男女とも低下傾向ですが、男性は女性と比べて高く、2013 年は男性で 13.2%、女性で 2.9%となっています（図表 3-3-9）。

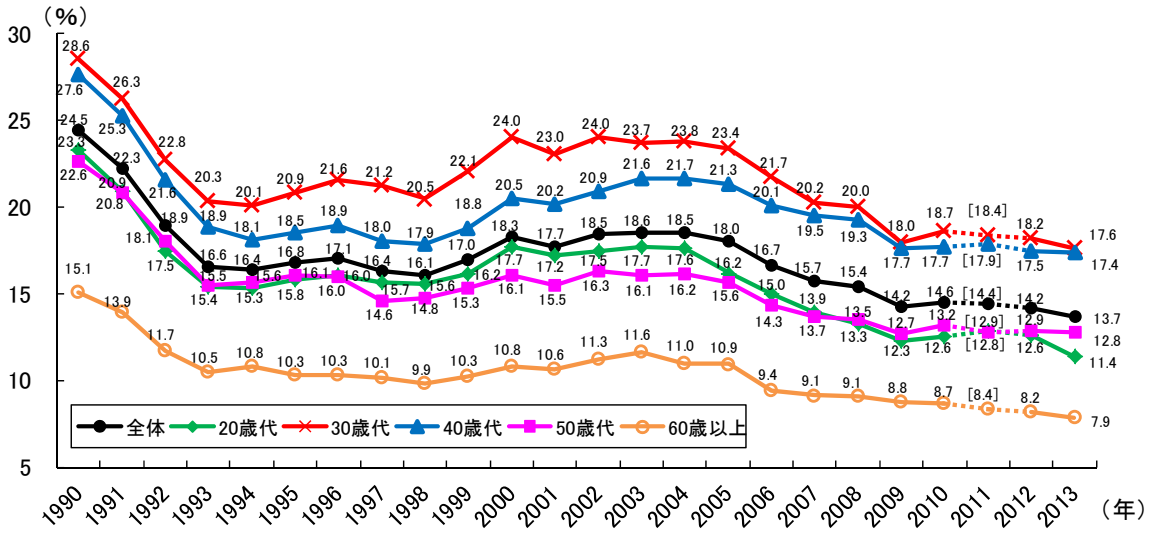
【図表3-3-9　週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合（男女別）】



（備考）
1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 数値は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める割合。
3. 2011年の[　]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

週労働時間 60 時間以上の就業者の割合について、男性を年齢別に見ると、2005 年以降は各年齢階層で低下傾向にあります。一貫して 30 歳代の割合がもっとも高く、2013 年は 17.6%となっており、次いで 40 歳代が高く、2013 年は 17.4%となっています（図表 3-3-10）。

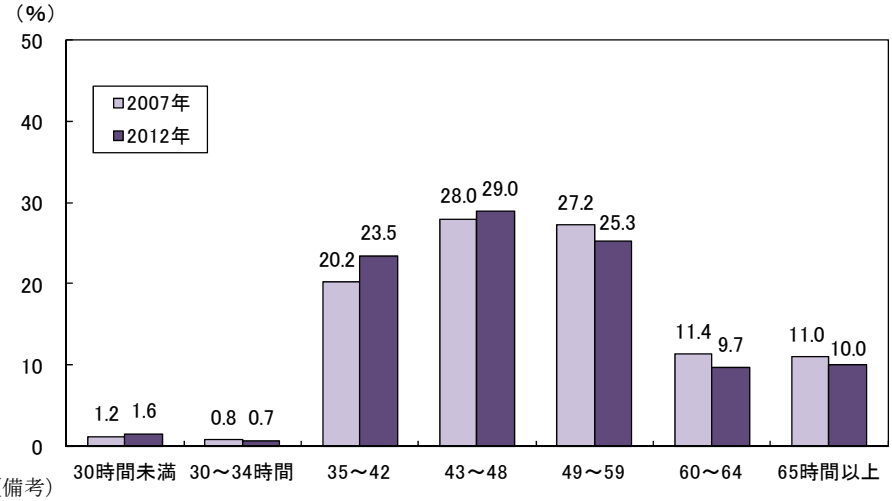
【図表3-3-10　週労働時間 60 時間以上の就業者の割合（男性・年齢別）】



（備考）1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 数値は、非農林業就業者(休業者を除く)総数に占める割合。
3. 2011年の[　]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

また、30 歳代の男性について正規の職員・従業員の週間就業時間階級別の割合を見ると、2012 年では、週 43～48 時間が高く（29.0%）、次いで週 49～59 時間（25.3%）、週 35～42 時間（23.5%）となっています。また、2007 年と比べて 49 時間以上の各週労働時間階級の割合は低下しています。（図表 3-3-11）。

【図表3-3-11　男性正規職員・従業員の週労働時間の分布（男性、30～39 歳）】



（備考）
1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 週労働時間の割合は、年間就業日数 200 日未満の不規則的就業と季節的就業の有業者を除いて算出している。
3. 「正規職員・従業員」とは、一般職員又は正社員などと呼ばれている者をいう。

（国家公務員の超過勤務の状況）

平成 24 年の超過勤務の年間総時間数は、全府省平均で 233.9 時間となっています。これを組織区分別にみると、本府省では 368.3 時間、本府省以外では 207.3 時間となっています（図表 3-3-12）。

【図表3－3－12　国家公務員の年間超過勤務時間数】

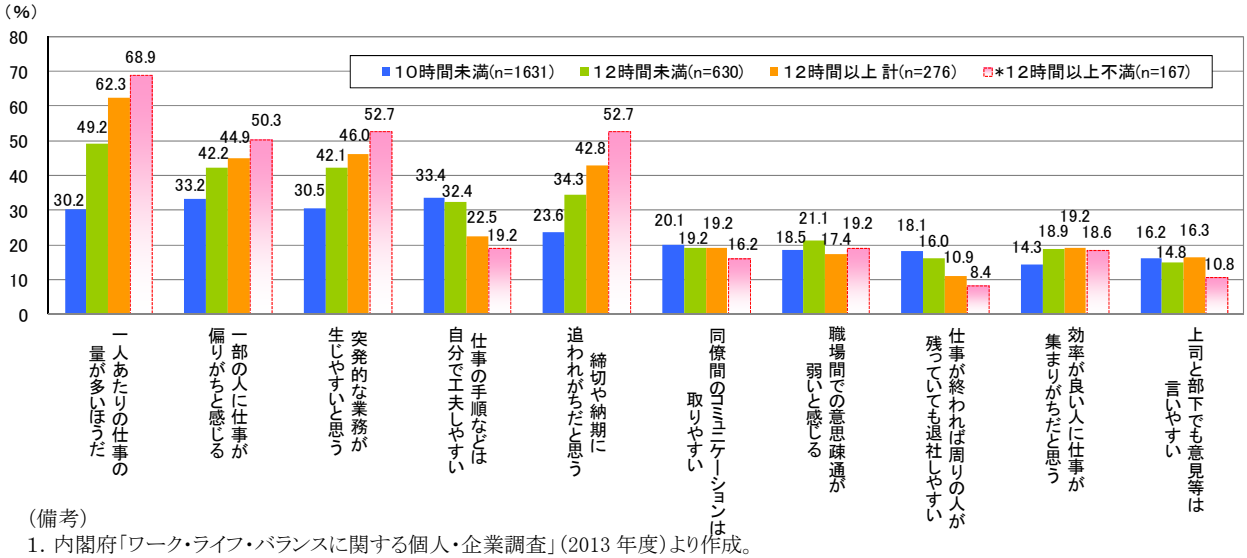
（備考）
1. 人事院「人事院年次報告書」より作成。
2. 超過勤務とは、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に、各省各庁の長により、正規の勤務時間（原則として1日7時間45分、1週間当たり38時間45分）以外の時間において命ぜられた勤務。

（労働時間に対する意識と評価）

職場の雰囲気を労働時間別に見ると、労働時間の長い正社員ほど、「一人あたりの仕事の量が多いほうだ」、「突発的な業務が生じやすいと思う」、「締切や納期に追われがちだと思う」などの業務体制に関する課題を感じている割合が高くなっています。１日の労働時間が 12 時間以上（週労働時間 60 時間以上に相当）で自身の労働時間に不満をもっている人はその傾向が強くなっています。一方で、労働時間の短い正社員ほど、「仕事の手順などは自分で工夫しやすい」、「仕事が終われば周りの人が残っていても退社しやすい」などの割合が高くなっています（図表 3-3-13）。

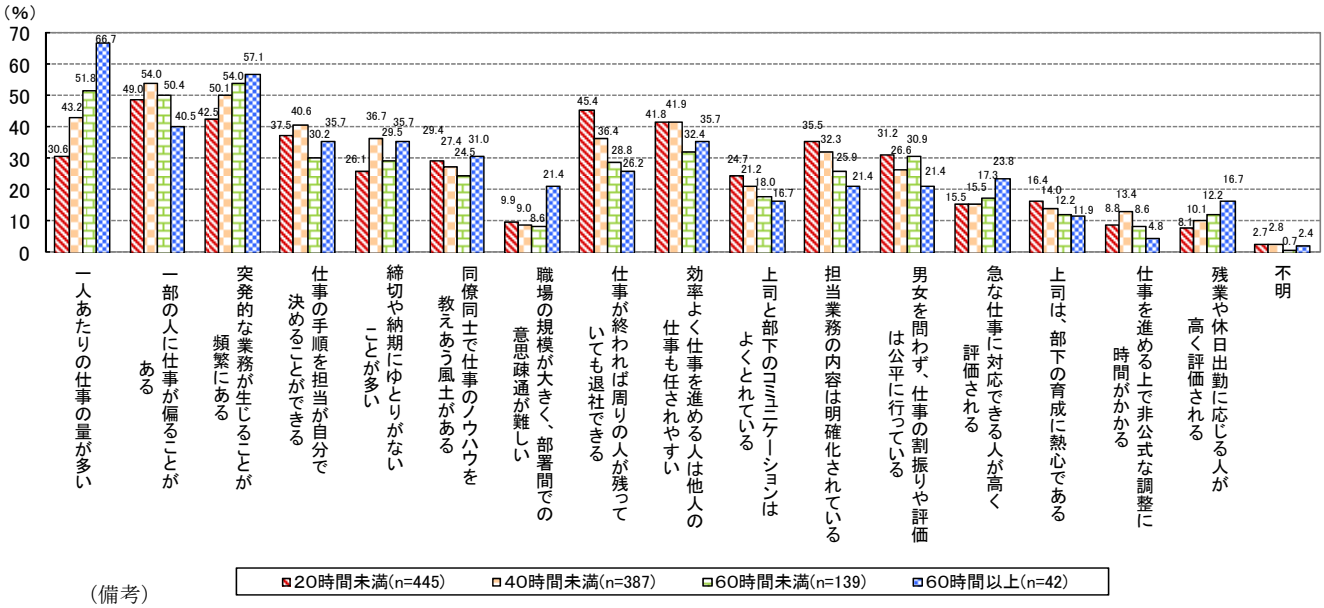
また、仕事や職場の状況について企業の人事部を対象とした調査では、労働時間が長い正社員には「一人あたりの仕事の量が多い」や「突発的な業務が生じることが頻繁にある」といった同様の傾向が見られるものの、労働時間が短い正社員には「担当業務の内容は明確化されている」傾向も見られます（図表 3-3-14）。

【図表3-3-13 労働時間別にみた労働者の感じる職場の雰囲気〔個人調査〕（正社員）】



（備考）
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013 年度）より作成。
2. 従業員数が 30 人以上の企業（業種は不問。）に雇用されている 20～59 歳の男女（正社員）が調査対象。
3. 「12 時間以上で不満」は、1日当たりの労働時間が 12 時間以上で、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した人。
4. 複数回答。

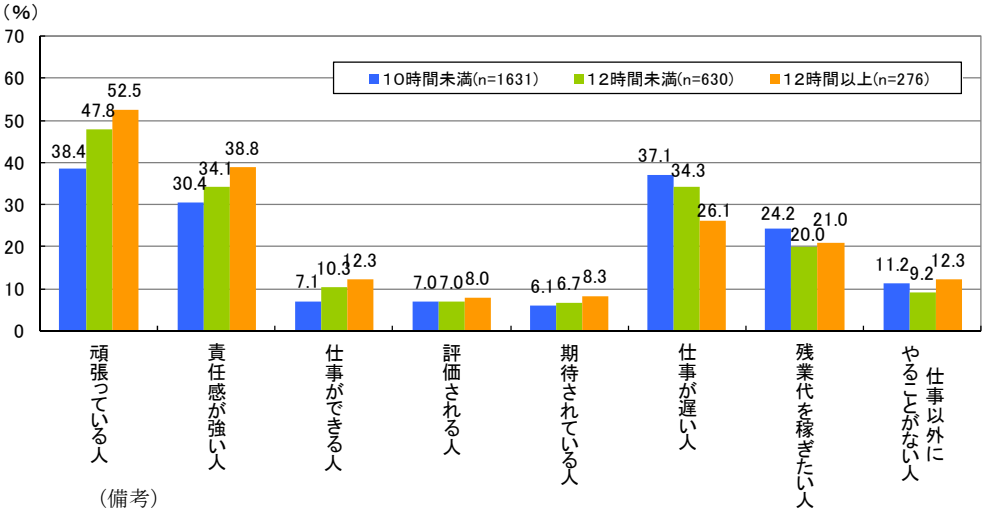
【図表3-3-14 平均残業時間別にみた仕事や職場の状況〔企業調査〕(正社員)】



(備考)
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013 年度)より作成。
2. 従業員数が 100 人以上 1,000 人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。
3. 正社員の残業時間。
4. 複数回答。

残業している人に対する上司の評価について部下が抱いているイメージを、労働時間別に見ると、1日当たりの労働時間が長い正社員ほど、「頑張っている人」、「責任感が強い人」などのポジティブな評価をしていると感じる割合が高くなっています。一方、1日当たりの労働時間が短い正社員ほど「仕事が遅い人」、「残業代を稼ぎたい人」などのネガティブな評価をしていると感じる割合が高くなっています（図表3-3-15）。

【図表3-3-15　労働時間別にみた残業に対する上司の評価イメージ〔個人調査〕（正社員）】



（備考）
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013年度）より作成。
2. 従業員数が30人以上の企業（業種は不問。）に雇用されている20～59歳の男女（正社員）が調査対象。
3. 複数回答。

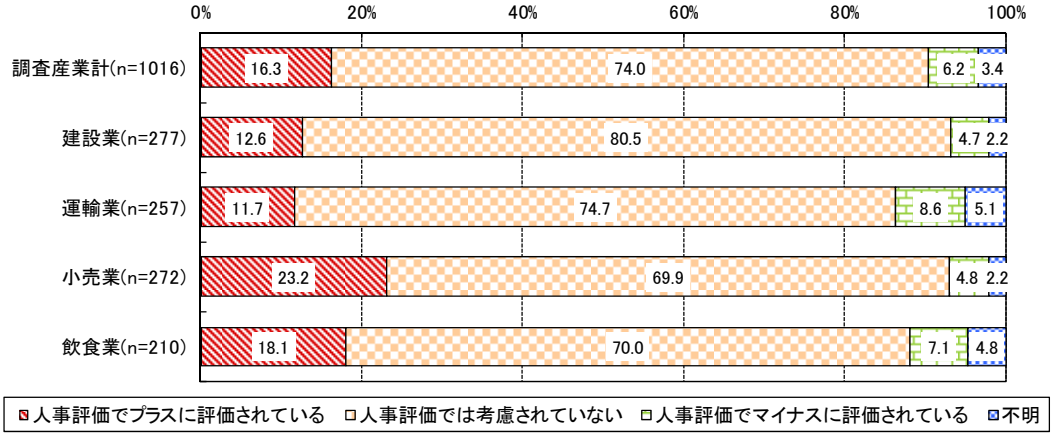
一方、企業の人事部を対象に、「従業員が残業や休日出勤をせず、時間内に仕事を終え帰宅すること」が人事評価において考慮されるかどうかを聞いたところ、「考慮されていない」（74.0%）の割合が最も高く、「プラスに評価」（16.3%）、「マイナスに評価」（6.2%）を大きく上回り、企業の人事部の考え方と労働者のイメージの間に乖離があることが分かります（図表3-3-16）。

また、人事評価でプラスに評価する企業では、マイナスに評価する企業に比べ、1か月当たりの平均残業時間が60時間以上である従業員の割合が低くなっています（図表3-3-17）。

人事評価でプラスに評価、または考慮されていない企業において、1か月当たりの平均残業時間が40時間以上の正社員の割合を見ると、当該評価のあり方を従業員に「特に周知していない」企業では割合が高く、周知の範囲が広くなるほど低くなっています（図表3-3-18）。

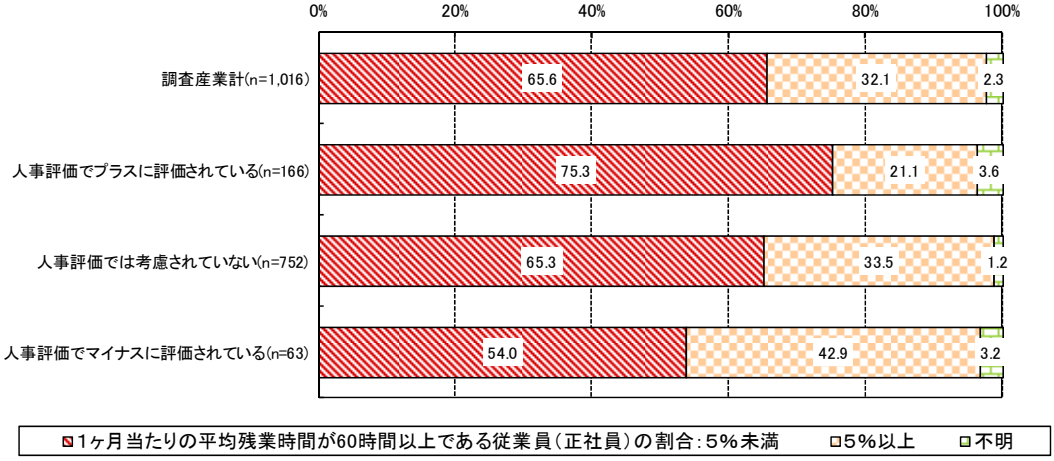
さらに、仕事や職場の状況を見ると、人事評価でプラスに評価する企業では、それ以外の企業に比べ、「仕事が終われば周りの人が残っていても退社できる」、「仕事の手順を担当が自分で決めることができる」、「同僚同士で仕事のノウハウを教えあう風土がある」の割合が高くなっています。一方、人事評価でマイナスに評価する企業では、それ以外の企業に比べ、「残業や休日出勤に対応できる人が高く評価される」、「急な仕事に対応できる人が高く評価される」、「一人当たりの仕事の量が多い」とする割合が高くなっています（図表3-3-19）。

【図表3-3-16　所定労働時間内に仕事を終えることに対する人事評価〔企業調査〕】



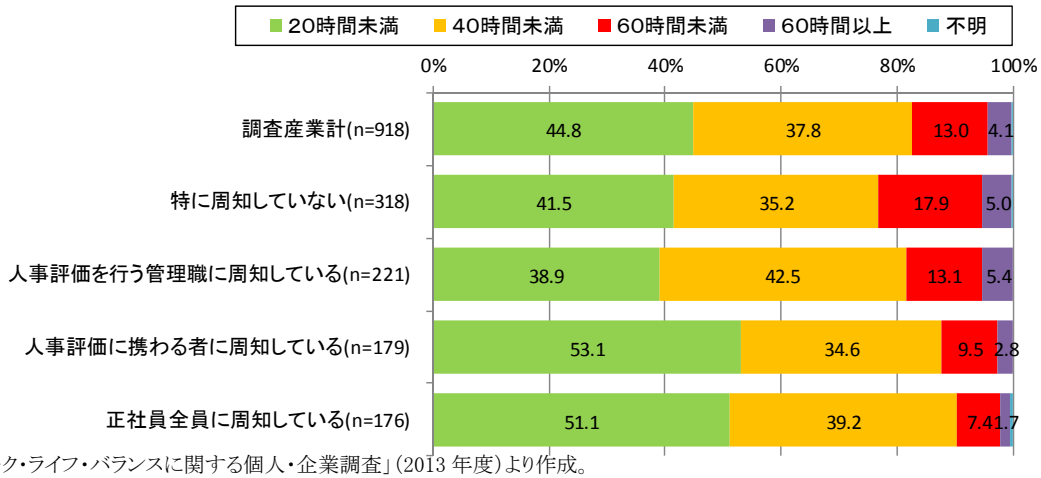
（備考）
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013 年度)より作成。
2. 従業員数が 100 人以上 1,000 人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。

【図表3-3-17　所定労働時間内に仕事を終えることに対する人事評価と残業の状況〔企業調査〕(正社員)】



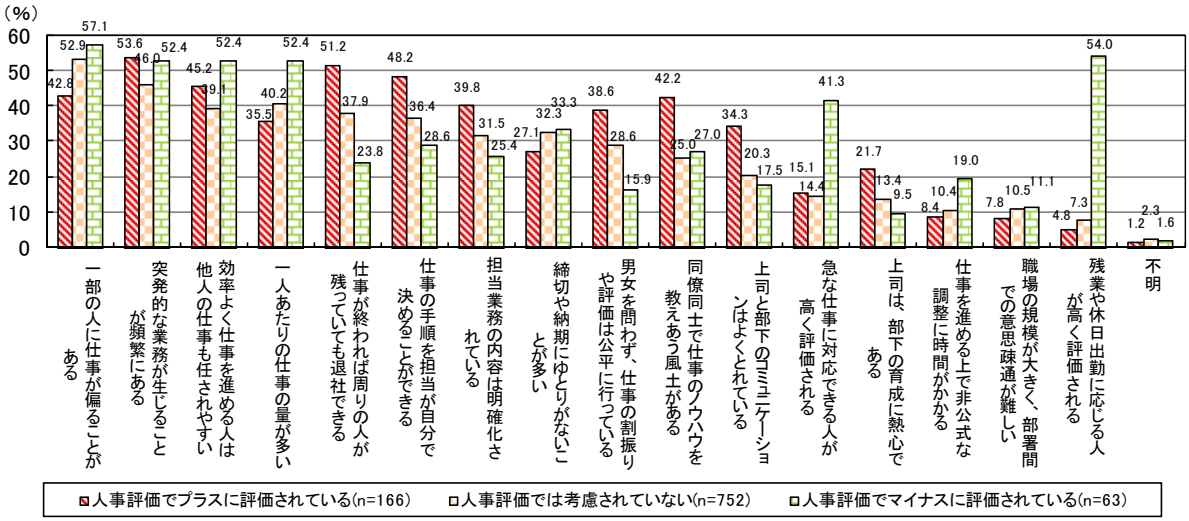
（備考）
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013 年度)より作成。
2. 従業員数が 100 人以上 1,000 人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。

【図表3-3-18　所定労働時間内に仕事を終えることに対する人事評価の周知状況と平均残業時間〔企業調査〕(正社員)】



（備考）
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013 年度)より作成。
2. 従業員数が 100 人以上 1,000 人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。
3. 「従業員が残業や休日出勤をせず、時間内に仕事を終え帰宅すること」をプラスに評価、または考慮されていない企業における「正社員の1か月当たりの平均残業時間」の割合。

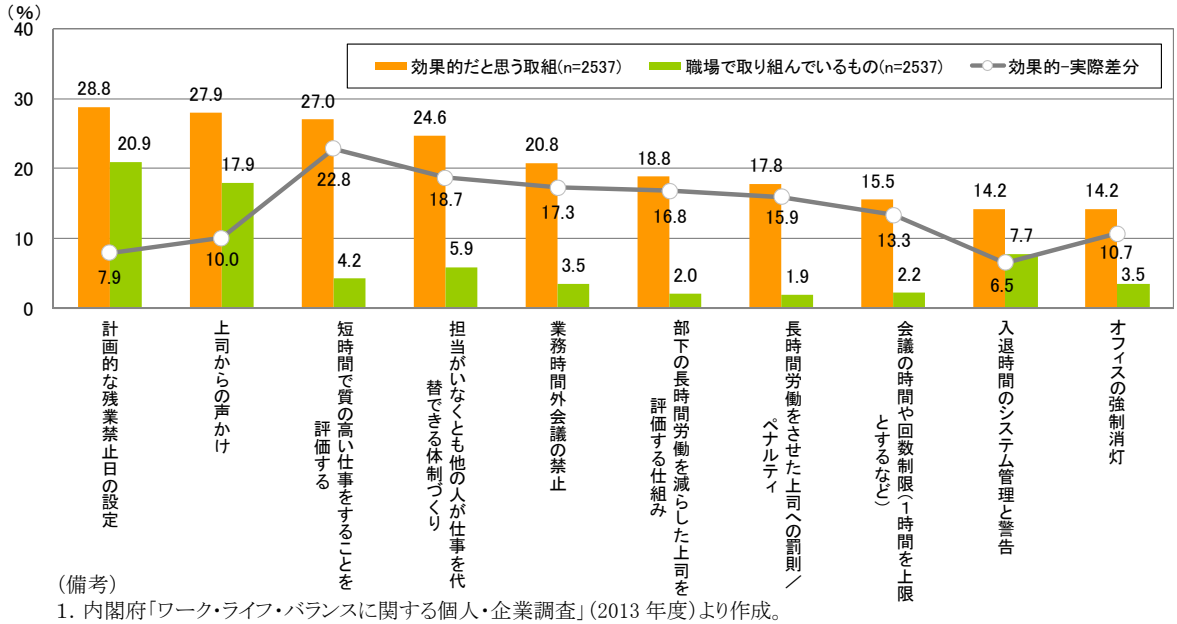
【図表3-3-19 所定労働時間内に仕事を終えることに対する人事評価と仕事や職場の状況〔企業調査〕】



(備考)
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013 年度)より作成。
2. 従業員数が 100 人以上 1,000 人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。
3. 複数回答。

正社員が残業削減に効果的だと考える取組は、「計画的な残業禁止日の設定」、「上司からの声かけ」、「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」などが多く挙げられています。また、効果的だと考えられている取組のうち、実際に職場で取り組んでいると回答した人が少なかった取組は、「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」、「担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり」、「業務時間外会議の禁止」、「部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組み」などです（図表 3-3-20)。

【図表３-３-２０　残業削減に効果的と考えられる取組と、実際の取組〔個人調査〕(正社員)】



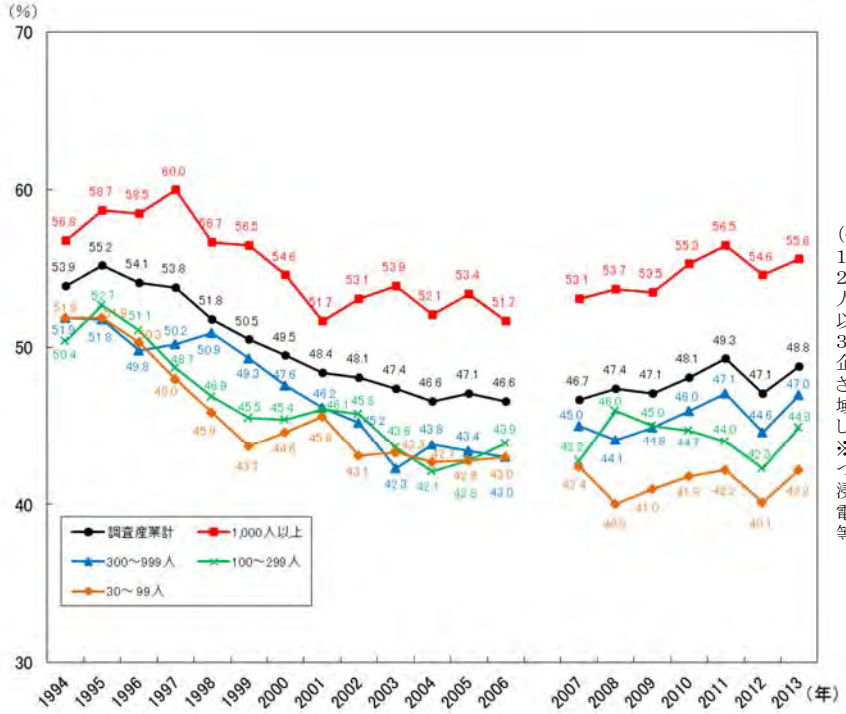
(備考)
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013 年度)より作成。
2. 従業員数が 30 人以上の企業(業種は不問。)に雇用されている 20～59 歳の男女(正社員)が調査対象。
3. 上位 10 項目を抽出している。
4. 複数回答。

（年次有給休暇の取得をめぐる状況）

労働者の心身の疲労回復のみならず、生活の質の向上、さらには生産性の向上の観点からも、年次有給休暇の取得の促進は重要です。

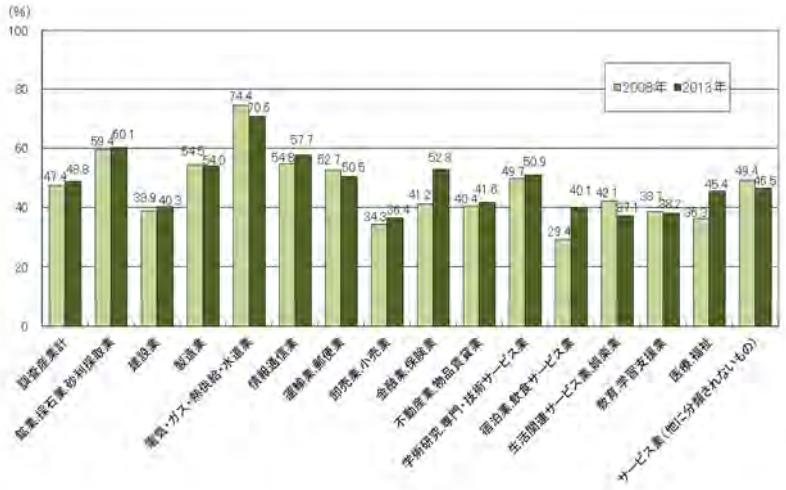
年次有給休暇取得率を企業規模別に見ると、いずれの企業規模も 2012 年より取得率が上昇し、また、2010 年以降、企業規模が大きいほど取得率が高くなっています。ただし、最も取得率の高い 1,000 人以上の企業でも取得率が 55.6%にとどまっています(図表 3-3-21)。業種別に見ると、2013 年は「卸売業、小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」で取得率が４割を下回っています（図表 3-3-22)。

【図表3-3-21 企業規模別の年次有給休暇取得率】



（備考）
1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
2. 調査対象は、2006 年までは本社の常用労働者が 30 人以上の民営企業、2007 年からは常用労働者が 30 人以上の民営企業。
3. 2011 年～2013 年値の調査対象：東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域(※)から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。
※ 国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)について(第5報)」(2011 年4月 18 日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。

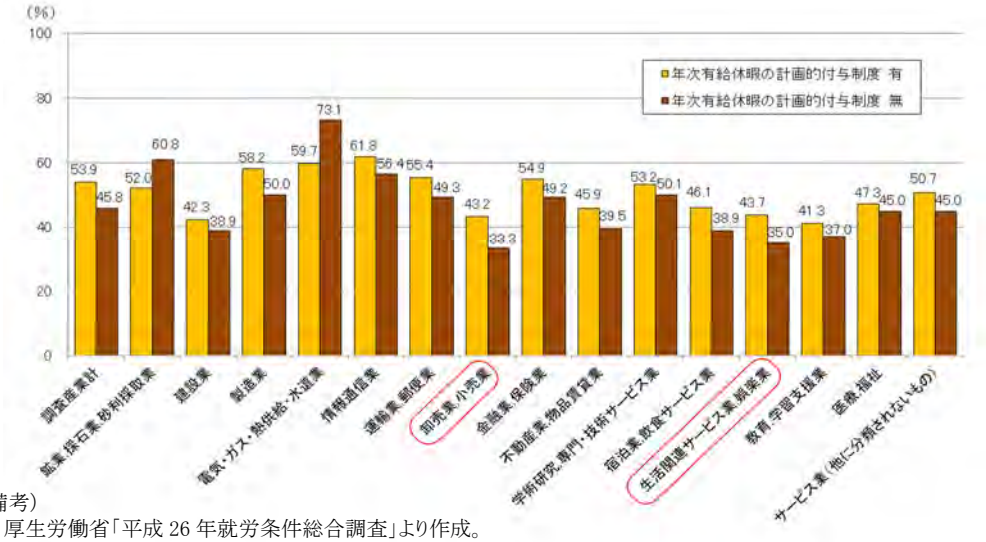
【図表3-3-22 業種別の有給休暇取得率】



（備考）
1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
2. 調査対象は、常用労働者が 30 人以上の民営企業。
3. 2013 年値の調査対象：東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域(※)から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。
※ 国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)について(第5報)」(2011 年年4月 18 日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。

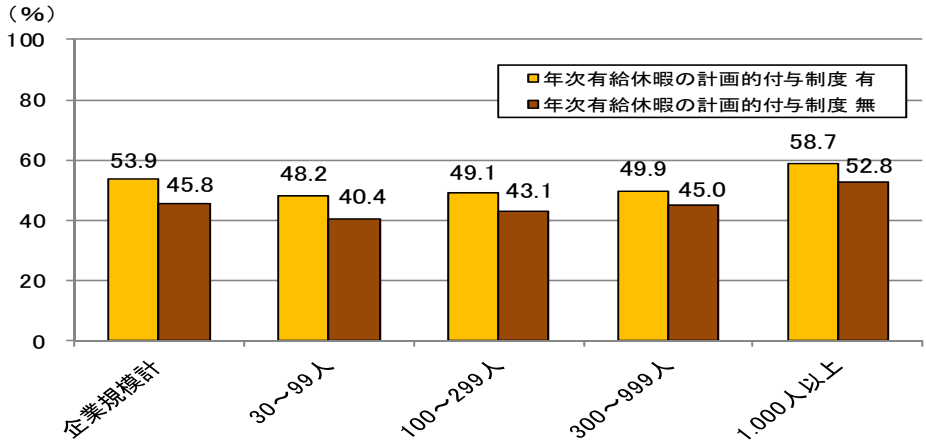
計画的付与制度の有無別に見ると、「電気・ガス・熱供給・水道業」や「鉱業、採石業、砂利採取業」を除く多くの業種で、制度を有する企業の方が、年次有給休暇取得率が高い傾向にあります。特に、「卸売業、小売業」と「生活関連サービス業、娯楽業」では制度がない企業との差が大きくなっています(図表 3-3-23)。また、いずれの企業規模においても、制度を有する企業の方が、年次有給休暇取得率が高くなっています。特に、30～99 人規模において制度の有無による年次有給休暇取得率の差が大きくなっています（図表 3-3-24)。

【図表3-3-23　年次有給休暇取得率(業種別、計画的付与制度の有無別)】



(備考)
1. 厚生労働省「平成 26 年就労条件総合調査」より作成。
2. 調査対象は、常用労働者が 30 人以上の民営企業。
3. 数値は東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域(※)から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。
　※ 国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)について(第5報)」(2011 年4月 18 日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。

【図表3-3-24　年次有給休暇取得率(企業規模別、計画的付与制度の有無別)】

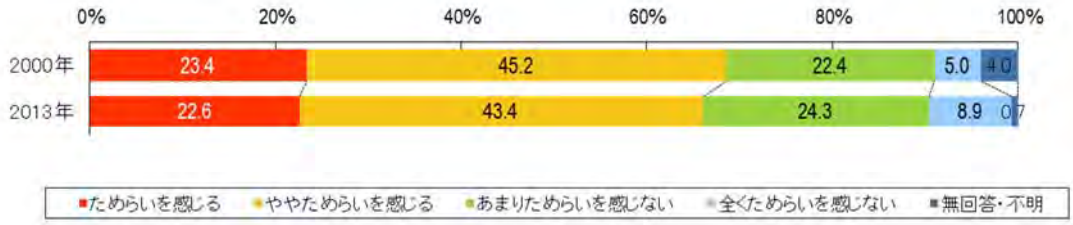


(備考)
1. 厚生労働省「平成 26 年就労条件総合調査」より作成。
2. 調査対象は、常用労働者が 30 人以上の民営企業。
3. 数値は東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域(※)から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。
　※ 国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)について(第5報)」(2011 年4月 18 日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。

（年次有給休暇の取得に関する意識と評価）

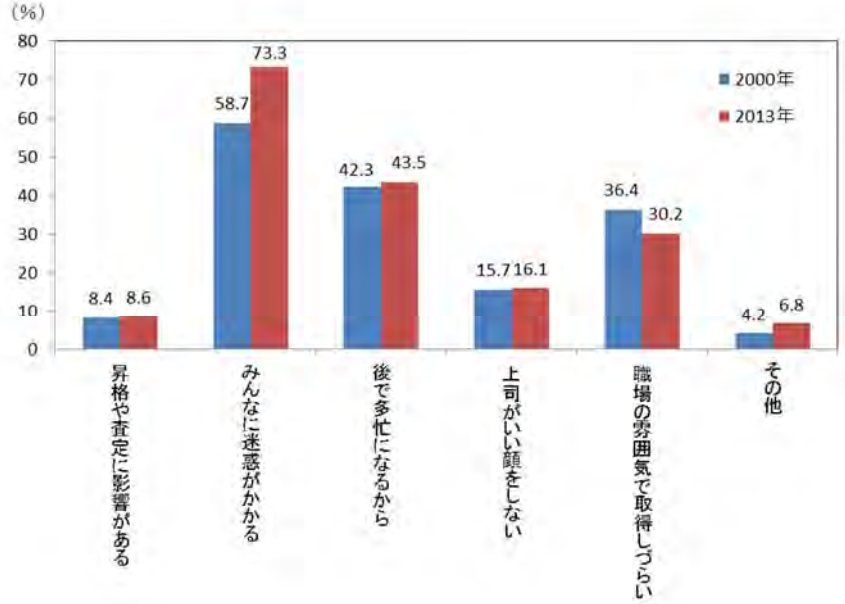
年次有給休暇を取得することに対し、「ためらいを感じる」又は「ややためらいを感じる」者の割合は 66.0%となっています（図表 3-3-25-①）。その理由として、「みんなに迷惑がかかる」「後で多忙になる」「職場の雰囲気で取得しづらい」が多く挙げられています（図表 3-3-25-②）。

【図表3-3-25-① 年次有給休暇の取得に対するためらい】



（備考）
厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」より作成。

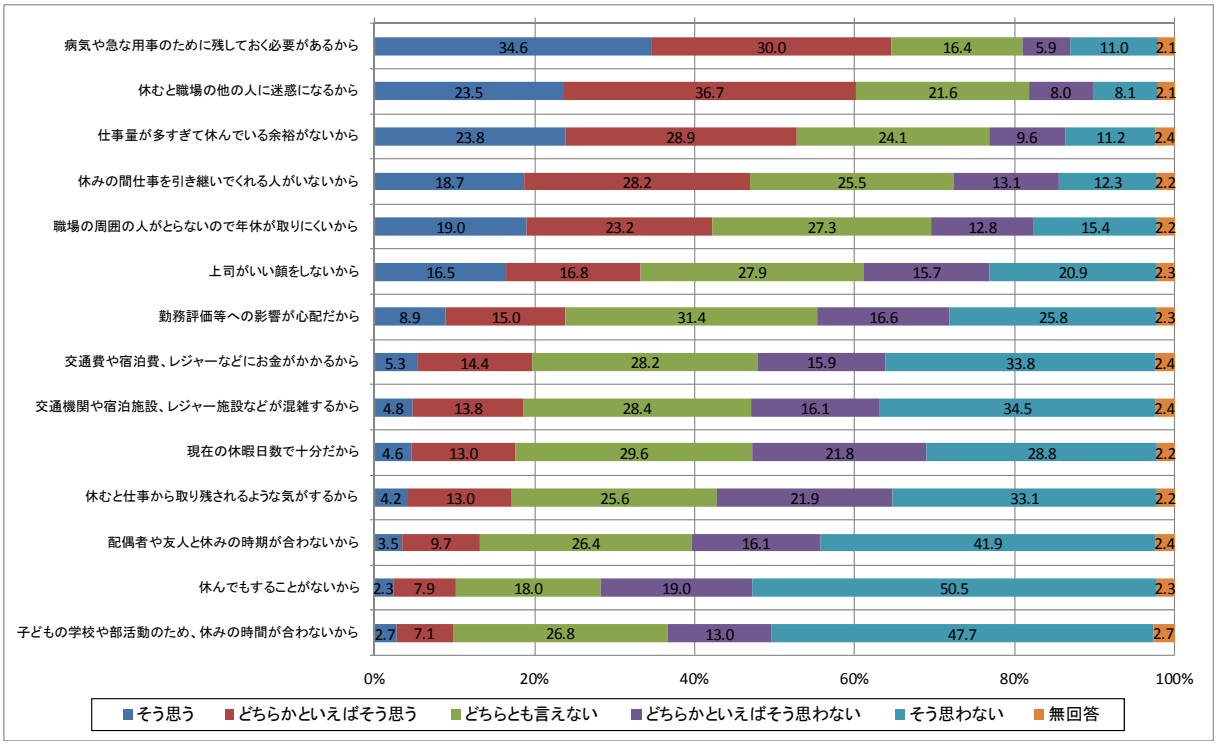
【図表3-3-25-② 年次有給休暇の取得に対するためらいを感じる理由】



（備考）
1. 厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」より作成。
2. 対象は、図表 3－3－25－①で「ためらいを感じる」又は「ややためらいを感じる」と回答した者。
3. 複数回答。

年次有給休暇を取り残す理由としては、「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%で最も割合が高くなっています。次いで、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」、「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」など職場の雰囲気や仕事量、代替要員など、勤務先の要因によって生じる理由が上位になっています。(図表 3-3-26)。

【図表3-3-26　年次有給休暇を取り残す理由（正社員調査）】



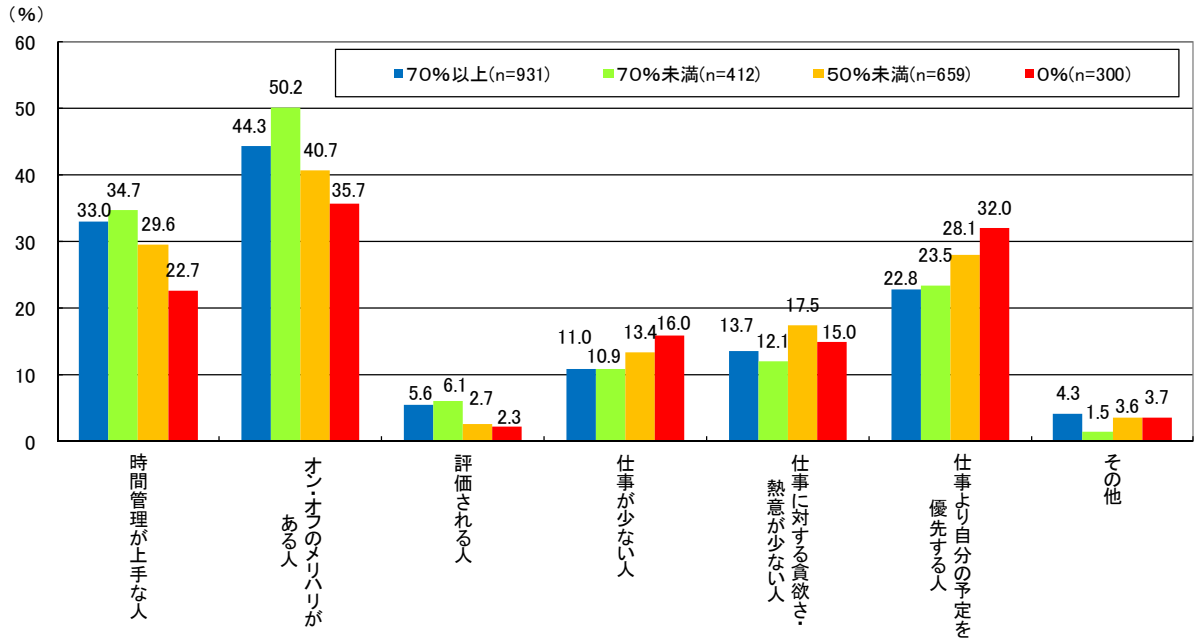
(備考)

労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」（2011 年）より作成。

年次有給休暇取得者に対する上司の評価について部下が抱いているイメージを、年次有給休暇の取得率別に見ると、取得率が低い正社員ほど、「仕事より自分の予定を優先する人」、「仕事が少ない人」などのネガティブな評価を上司がしていると感じる割合が高くなっています（図表 3-3-27）。

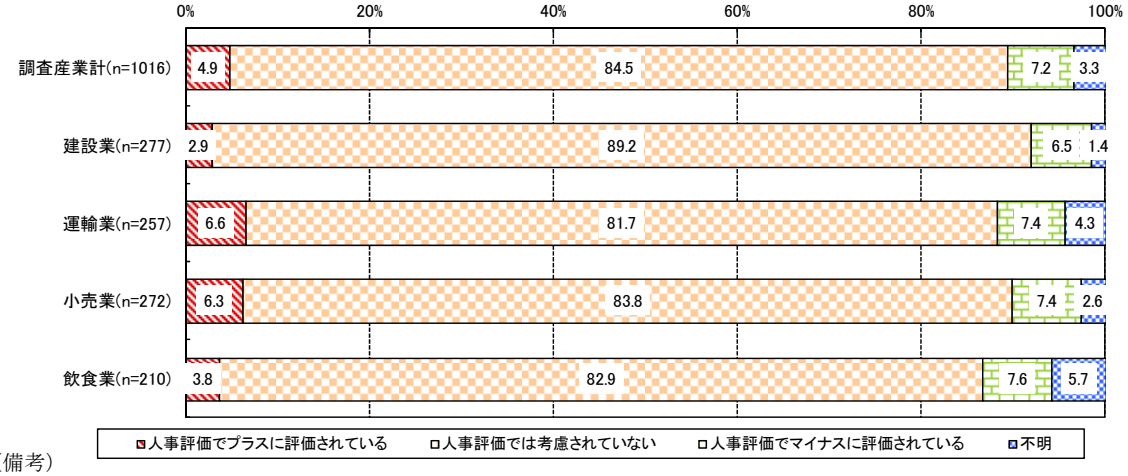
一方、企業の人事部に対し、人事評価において「役割を果たし、有給休暇のほとんどを消化すること」がどのように考慮されるかを聞いたところ、いずれの業種においても８割以上の企業が「考慮されていない」と回答しており、企業の人事部の考え方と労働者のイメージの間に乖離があることが分かります（図表 3-3-28）。

【図表3-3-27　年次有給休暇の取得率別にみた年次有給休暇の取得に対する上司の評価イメージ〔個人調査〕（正社員）】



（備考）
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013 年度）より作成。
2. 従業員数が 30 人以上の企業（業種は不問。）に雇用されている 20～59 歳の男女（正社員）が調査対象。
3. 複数回答。

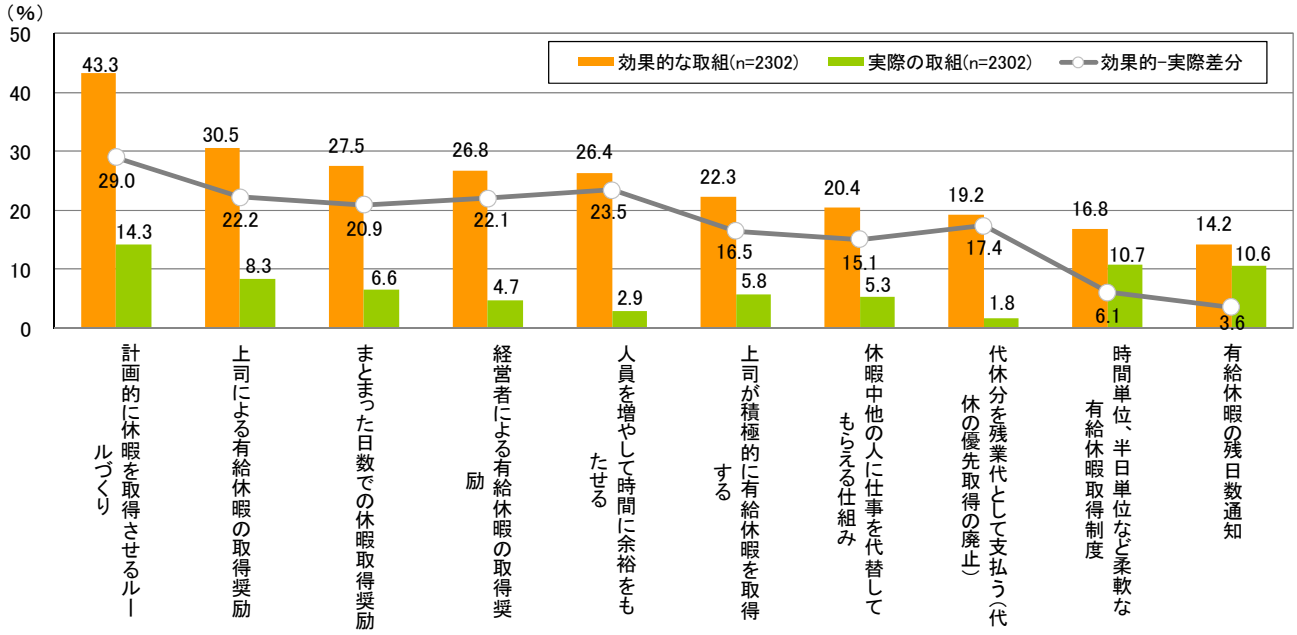
【図表3-3-28　自分の役割を果たし年次有給休暇を取得することに対する人事評価〔企業調査〕】



（備考）
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013 年度)より作成。
2. 従業員数が 100 人以上 1,000 人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。

年次有給休暇の取得促進に効果的と考える取組で最も多いのは、「計画的に休暇を取得させるルールづくり」であり、「上司による有給休暇の取得奨励」や「まとまった日数での取得奨励」なども効果的と考える人が多くなっています。しかし、いずれの取組も、実際に職場で取り組んでいるとの回答は少なく、効果的と考えられる取組と実際の取組には乖離がみられます（図表 3-3-29）。

【図表3-3-29　年次有給休暇取得促進に効果的と考えられる取組と、実際の取組〔個人調査〕（正社員）】



（備考）
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013 年度)より作成。
2. 従業員数が 30 人以上の企業（業種は不問。）に雇用されている 20～59 歳の男女（正社員）が調査対象。
3. 上位 10 項目を抽出している。
4. 複数回答。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる職場の割合を事業所規模別に見ると、事業所規模が大きいほど取り組んでいる割合が高く、1,000 人以上では 97.9%、500～999 人では 97.3%となっています（図表 3-3-30）。

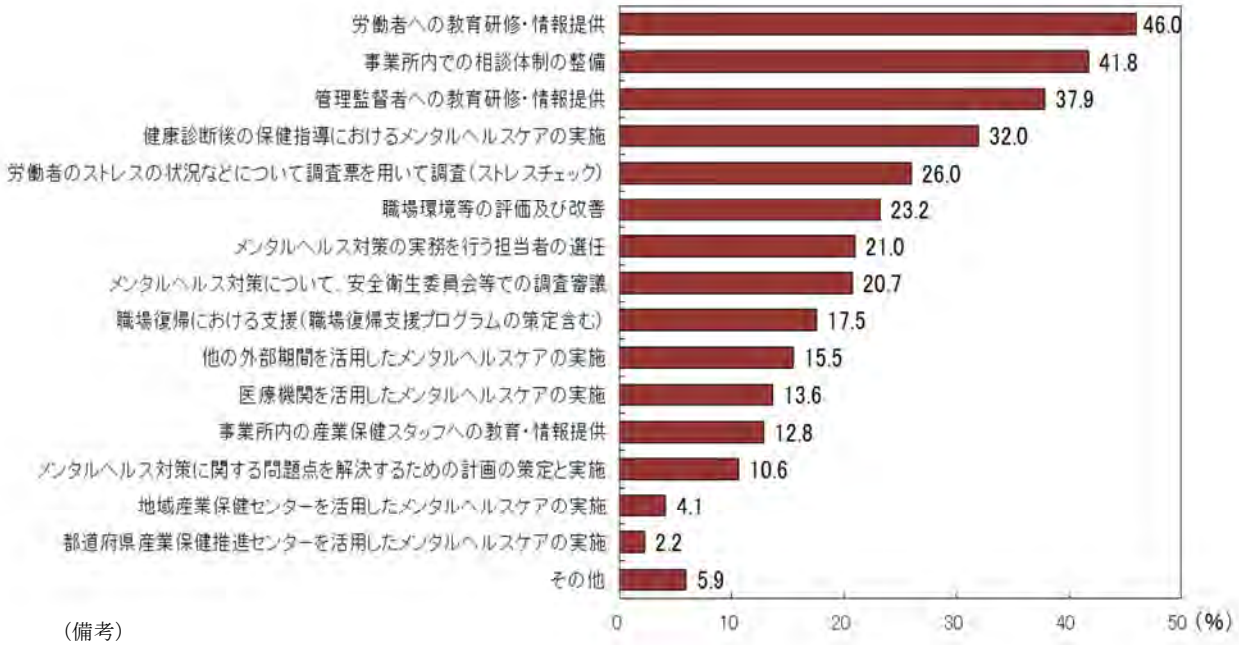
【図表3-3-30 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合（事業所規模別）】

	メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所計
平成25年	60.7%
（事業所規模別）	
10～29人	55.2%
30～49人	63.9%
50～99人	77.6%
100～299人	88.1%
300～499人	94.5%
500～999人	97.3%
1,000人以上	97.9%

（備考）厚生労働省「平成 25 年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の取組内容（複数回答）は、「労働者への教育研修・情報提供」が 46.0%と最も多く、次いで「事業所内での相談体制の整備」（41.8%）、「管理監督者への教育研修・情報提供」（37.9%）となっています（図表 3-3-31）。

【図表3-3-31 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の取組内容】



（備考）

1. 厚生労働省「平成 25 年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成。
2. 数値は 10 人以上規模事業所におけるメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の取組内容の割合。
3. 複数回答。