

有給休暇取得率の向上策は？ 「女性の活躍推進」考その3

「欧米人の多くは地中海に臨む街で1カ月のバカンスを楽しむ」。この話はどこまで本当かどうか分らないが、社会人になってから「もし1カ月の休暇が与えられても、果たして楽しめるか」という悩みがある。今回のテーマは、男性管理職らの「働き方の価値観」を変えていく必要性を強調する。本格的な夏休みシーズンに入った。今年は例年よりも長い休暇を取得したい。（編集部・52歳男性）

旧態依然とした働き方

「女性の活躍推進」を阻害する要因としては、休みを取りづらい職場環境が挙げられます。特に、子育てをしながら働く女性は、子どもの急病や、学校行事などを理由に休暇を必要とすることも多く、柔軟に休みを取ることができなければ、両立は困難です。

「世界26カ国 有給休暇・国際比較調査2015」（世界最大級の総合旅行サイト・エクスペディア調べ）によれば、有給消化率は、韓国に次いで世界ワ

1スト2位であることが示されています。しかも、休み不足を感じている人の割合は、日本人は他国に比べて低い結果となっています（図表①）。日本人は休みを他国に比べて取らない状況にもかかわらず、休み不足を感じていないといえます。

男女別の有給休暇取得率の違いに着目すると、男性は44.7%、女性は53.3%であり、男性は、有給休暇で付与された日数の約半分近くを利用しておらず、女性に比べて有給休暇を取得していないのが現状です（厚生労働省「2015年就労

条件総合調査結果」）。

有給休暇の取得を阻害している原因の一つとしては、管理職の約90%を占めるといわれる男性管理職が旧態依然とした働き方を変えないことが挙げられます。日本総合研究所が東京圏に勤務する40〜50代の男性管理職516人を対象に実施したアンケート（以下「アンケート結果」）によれば、男性管理職の約30%

が「昇進のためには、夏季・冬季休暇以外に有給休暇を取得できないのは仕方がない」と回答しており、夏季・冬季休暇以外の有給休暇を取得できない現状

を許容していることがうかがえます。

休めないor休まない

ここで少し本質的に考えてみると、果たして男性管理職は「休めない」のか、「休まない」のか、そこが焦点のような気がしますが、もちろん二つのタイプが并存しているというのが現実でしょう。

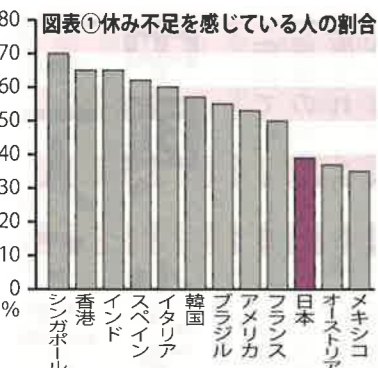
周囲の従業員や職場環境など外部環境を理由に本人の意思に反して「休めない」男性管理職と、本人の意思として、特に休みたいと思っていない「休まない」男性管理職という二つのタイプです。「休めない」男性管理職は、職場内のワークライフバランスに関する施策次第で休みを取るようになりますが、問題は「休まない」男性管理職の方です。なぜなら「休まない」男性管理職は、そもそも休み不足を感じていないため、施策を行ったところで、休みを積極的

に取ろうとはしません。

経済的責任を軽く

では、なぜ「休まない」男性管理職が存在するのでしょうか。その理由の一つ目としては、男性管理職が抱える経済的責任の重さが挙げられます。アンケート結果では、男性管理職の約60%が「家族を経済的に養うのは夫の役割だ」と回答していることが明らかになっています（図表②）。日本では、女性の多くが出産・子育てで離職をしまい、その後、正規雇用従業員としての職を見つけることは

容易ではありません。妻が正規雇用従業員として働いていない家庭では、年齢を経るとともに、子どもの養育費や住宅の購入などにお金もかかり、男性の経済的責任はますます重くなります。そのような状況で、周囲を気にせず、積極的に休暇を取得しようという気持ちにはならないと想像します。従って「休まない」男性管理職が休みを取りたいという気持ちになるためには、男性管理職の経済的責任を軽くすることが必要であることが指摘できます。



出所：「世界26カ国 有給休暇・国際比較調査2015」（世界最大級の総合旅行サイト・エクスペディア調べ）

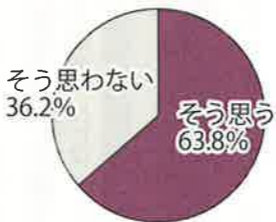
内閣府（男女共同参画白書2015年版）によれば、女性の非労働力人口2908万人のうち、303万人が就業を希望していることが明らかになっています。夫の理解や支援があれば、再就職できる妻は増えるはずですが、妻の再就職が実現できれば、世帯収入が増え、夫が抱える経済的責任を少しばかり軽くすることに繋がります。

二つ目の理由としては、男

性管理職の固定的価値観への理解が挙げられます。内閣府「男性にとつての男女共同参画」に関する意識調査報告書（2011年）によれば、「男もつらいと感じることがある」と回答した割合は、年代を問わず6割以上となっており、特に40歳代と50歳代においてその傾向は強くなっています。つらさを感じる理由としては「仕事の責任が大きい、仕事ができたり前だと言われること」（36.1%）、「なにかにつけ『男だから』『男のくせに』と言われること」（30.1%）が30%を超えています。固定的価値観が変わらない中で、管理職ともなればその重圧は重く、例えば用事もないのに平日に休暇を取ることが気軽にできる男性管理職は少ないと想像します。

しかし、世論調査を見ると「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えに反対をする女性は、1979

図表② 男女の役割分担で「家族を経済的に養うのは夫の役割と考える」人の割合



サンプル数：516人
出所：日本総合研究所

年22.9%から2014年51.6%と約2倍に増えています。男性が思っている以上に、女性の性別役割分担意識が、変わってきていることを男性自身が認識してもよいのではないのでしょうか。

「女性の活躍推進」という社会の流れを契機に、「自身を「休まない」男性管理職タイプだと考える方は、（妻が働いていない場合は）妻の再就職を応援し、固定的価値観の変化を受け入れることで、肩の荷を軽くし、少し休暇を取ってみてはいかがでしょうか。

（日本総合研究所 創発戦略センター ESGアナリスト 小島 明子）