友

聞

日本総合研究所の調査結果「東京圏で暮

づくり」をテーマに取り上げます。

明子 小島 ESGアナリスト

性の就業継続のためには、企業の施策とし たのは、有給休暇の取得のしやすさである 場環境の違いをみると、最も差が大きかっ らす高学歴女性の働き方等に関するアンケ 業を継続した女性と、しなかった女性の職 ことが明らかになっています(図表1)。女 ことが、重要な施策の一つであるといえま 、休暇が取得しやすい環境づくりを行う ト調査結果」によれば、第一子出産後、就

今回は、「有給休暇の取得がしやすい環境 界ワースト一位であることが示されていま クスペディア調べ)によれば、諸外国一二 取得日数八・八日、取得率四七・六%)の水 016」(世界最大級の総合旅行サイト・エ 準と比べて、変化のないことが分かります。 七%に過ぎません。この数値は、前年(平均 す。諸外国と比べても日本の有休消化率は 暇の平均取得日数八・八日、取得率は四八・ 査結果」によれば、平成二七年の年次有給休 刀国で有休消化率を比較すると、日本は世 「世界二六ヶ国有給休暇・国際比較調査2

厚生労働省「平成二八年就労条件総合調 無関係ではないと考えます。 暇の取得がしづらいということと 割に上り、過去最高の水準となっ ているのです。このデータは、休 だと思う」と回答した人)は約九

ームワークを重視することで、一 分担が曖昧になるというデメリッ 果を重視することで、仕事の業務 果を出せるというメリットもあり 人ではなし得ることができない成 本企業の特徴の一つでもあり、チ ます。しかし、チームとしての成 「組織との一体感」の重視は、日 図表 1

第一子出産後、就業継続した 女性・しなかった女性の職場環境

# 希望すればいつでも有給取得が可能 出社・退社時間を柔軟に変えられる ールを前もって立てられない 勤務時間が変則的 □同 じ会社 で就業 継続 自分が出社しないと仕事が回らない □就業継続せす 50% 100%

出所:株式会社日本総合研究所

\*記事に関するお問い合わせは rcdweb@ml.jri.co.jp までお願い致します。

# 有給休暇の取得がしやすい環境づくり

6

年九月)によれば、調査を開始した一九九九 日本は第二位(五九%)になっています。休 る人」の割合でも、韓国(六九%)に次いで、 年以降、「組織との一体感(会社や職場への みを取得しづらい、と感じ、取得しない日 給休暇の取得に対して「罪悪感を感じてい 著しく低いことが指摘できます。さらに、有 「第七回勤労生活に関する調査」(平成二八 体感を持つこと)」 (八八・九%)を支持す ここで興味深いデータを一つご紹介しま 人が多い状況がうかがえます。 。独立行政法人労働政策研究•研修機構

る面があるのではないでしょうか。 トがあるのも事実です。働く人同士が、チー なければならない状態が生まれ、結果とし 個人の責任範囲や仕事内容が曖昧になりが ムワークを重視した働き方をすることで、 ちになります。必要以上にお互いを気遣わ Ç そのような組織風土を前提とすれば、従 休みを取得しづらい環境をつくってい

得することは簡単ではないと考えます。 うに呼びかけても、従業員自身が休暇を取 業員に対して、自主的に休暇を取得するよ すでに、一部の企業では、従業員の自主性

る人(「良う」、「どちらかといえば良いこと

に委ねるのではなく、休暇の取得率を上げ

インセンティブ(旅行券)を支給するように でてきています。ある企業では、まず長時間 得した人の割合は約九割にまで上ったそう 度は、休暇を取得申請した従業員に対して、 労働削減に着手し、残業代の削減につなげ ることができました。それを原資として、今 したところ、その制度を利用して休暇を取 本稿では、有給休暇をテーマとしました

るために独自の工夫を行っているところも

あらためて確認したいと思います。 側の工夫や取り組みが必須であることを、 が、従業員の行動変革を促すためには、企業