

子育て世代の働く意欲と休暇取得意識

— 子どもがいる正社員の休暇に対する意識調査より —

上席主任研究員 的場 康子

目次

1. はじめに	18
2. 仕事の負荷とやりがい・意欲についての意識	19
3. 仕事の負荷についての意識と労働時間及び有給休暇の取得率	21
4. 仕事に対するやりがい・意欲と労働時間及び有給休暇の取得率	23
5. まとめ	25

要旨

- ①子どもをもち民間企業で働く正社員男女を対象に実施したアンケート調査から、就労意識と有給休暇の取得状況との関係に注目し、仕事に対する満足度や生産性の向上を高め、ワークライフバランスの実現が可能になる働き方改革のための課題について考える。
- ②現在、女性の管理職登用に力を入れている企業が多いが、一般社員よりも管理職の方が仕事に対するモチベーションが高いことがわかった。ただ今後、女性管理職が増えていく中で、従来のような高いモチベーションを皆が維持するか必ずしも定かではない。そのため、労働時間短縮や有給休暇取得に関する制度整備はもちろんのこと、管理職・一般社員ともに、女性社員に仕事のやりがい感をもたせ、能力を最大限いかすことが、さらなる生産性の向上に寄与する可能性があることを指摘したい。
- ③仕事にストレスを感じている人や忙しい人は、そうでない人よりも、労働時間が長く、有給休暇の取得率も低いばかりでなく、そのような状況に満足している人も少なく、もっと多く有給休暇を取得したいと思っている人が多い。こうした人々の働き方を見直すべく、労働時間の削減並びに有給休暇の取得促進策を講じることは必要である。
- ④他方、今回の調査結果をみる限り、意欲をもって働いている人は、労働時間が長い、あるいは有給休暇の取得率が低いからといって、必ずしも満足度が低いということではないようである。したがって企業は、社員の意欲にマイナスの影響をもたらすことなく、ワークライフバランスを保ちながら働ける環境を整えるためには、労働時間の上限規制や休暇の取得率向上のみでなく、自社の状況に応じて働き方の選択肢の多様化を図ることも必要と思われる。

キーワード：年次有給休暇、女性活躍推進、就労意識

1. はじめに

(1) 就労意識からみる年次有給休暇の取得状況

わが国では今、女性活躍を推進し、誰もが仕事に対する意欲と能力を高めつつワークライフバランスのとれた働き方を実現するため、長時間労働を是正し、労働時間の上限規制や年次有給休暇の取得促進策など労働時間制度の改革が行なわれている。

年次有給休暇の取得率（付与日数に占める取得日数の割合）は、2015年時点で47.6%である（厚生労働省「平成27年就労条件総合調査」2015年）。過去20年にわたり、付与された有給休暇の半分程度しか取得されていない状況が続いている。

そのため厚生労働省では、年次有給休暇の「計画的付与制度」（年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数について、労使協定を結ぶことで事業主が計画的に年次有給休暇取得日を割り振ることができる制度）を導入することを企業に呼びかけるなど、年次有給休暇の取得促進のための取組に力を入れている（厚生労働省「平成28年度『プラスワン休暇』で、休み方を変えよう。働き方を変えよう。」）。このような取組により、有給休暇を取得したくても取得できない人々が取得しやすくなれば、取得率の向上に寄与するものと思われる。

こうした背景から、当研究所では、子どもがいる20歳から59歳までの民間企業で働く正社員男女を対象にして、就労意識と有給休暇取得状況を明らかにするためにアンケート調査を実施した。本調査の結果をもとに、すでに一つは法定外の特別休暇制度に注目して、有給休暇の取得促進のために多様な特別休暇制度の導入が有効であることを示し（的場 2016a）、またもう一つは、有給休暇の取得理由や取得することへのためらい意識に注目し、子育て世代特有の有給休暇の取得実態や意識を浮き彫りにした（的場 2016b）。これらにより、子育て世代がワークライフバランスを保ちながら働くためには有給休暇を取得しやすい環境づくりが必要であり、そのための課題について考察をおこなった。

しかしながら他方、依然として有給休暇の取得率が半分程度に留まっていることに注目すると、その背景には、そもそも有給休暇の取得に必ずしも積極的でない人々がおおり、強制的に休暇を取得させることの難しさもあることが推察される。有給休暇を取得し労働時間を削減することが全ての働く人の満足度を高めることにはつながらず、休まずに働きたいと思っている人も少なくないと思われるからである。

こうした問題意識から本稿では、子どもをもち民間企業で働く正社員男女を対象に実施したアンケート調査より、就労意識と有給休暇の取得状況等との関係に注目し、仕事に対する満足度や生産性の向上を高めながらワークライフバランスの実現が可能になる働き方改革のための課題について考える。

(2) アンケート調査の概要

アンケート調査の概要は図表1の通りである。今後女性活躍が進むにあたり、子育てをしながら働く人々が増えることが見込まれることから、子どもがいる正社員男女を対象に実施した。

回答者を年代別にみると、全体では40代が49.8%と最も多く、約半数を占める（図表2）。性・年代別では女性より男性の方が50代の割合が高い。平均年齢でみると、全体では44.56歳であるが、男性46.40歳、女性42.72歳であり、男性の方が高い。

図表1 アンケート調査の概要

調査名	子どもがいる正社員の休暇に対する意識調査
サンプル	20～59歳で、民間企業で正社員として働いており、かつ大学生(短大、専門学校、大学院を含む)までの子どもがいる男女1,400人(男女700人ずつ)
調査方法	インターネット調査(株式会社クロス・マーケティングのモニター)
調査時期	2015年11月

図表2 回答者の属性(全体、性・年代別)

(単位:%)

	人数(人)	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	平均年齢(歳)
全体	1,400	1.6	22.1	49.8	26.4	44.56
男性	700	0.4	16.7	46.9	36.0	46.40
女性	700	2.9	27.6	52.7	16.9	42.72

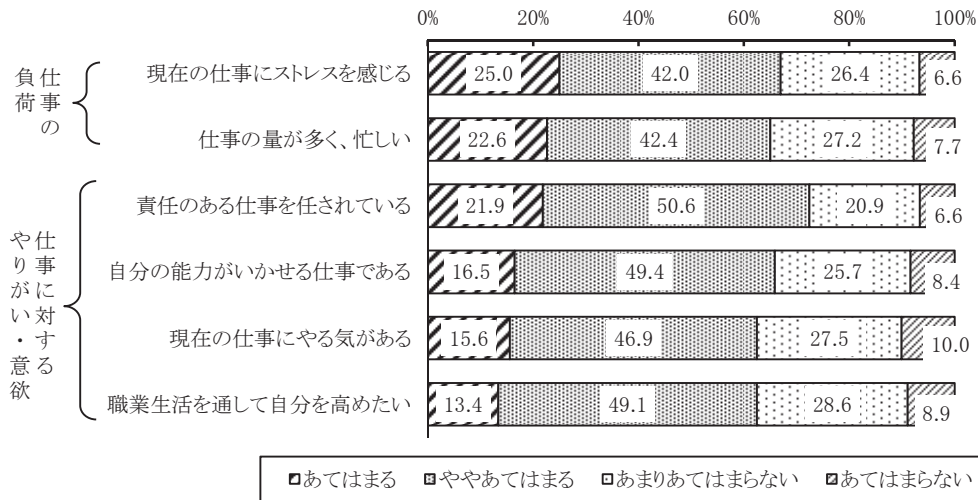
2. 仕事の負荷とやりがい・意欲についての意識

本稿では、さまざまな就労意識の中から特に仕事の負荷及びやりがい・意欲に関する意識に注目し、これらの意識と実際の労働時間や有給休暇の取得状況との関連をみた。

まず、子どもがいる働き盛りの正社員男女が仕事に対する負荷をどのように感じているかをみる。「現在の仕事にストレスを感じる」と「仕事の量が多く、忙しい」の回答状況をみると、両方とも65%以上の人があてはまると回答（「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計、以下同様）をしている（図表3）。仕事に対する負荷を感じながら働いている人が6割以上となっている。

次に、仕事に対するやりがい・意欲に関する回答結果をみると、「責任ある仕事を任されている」に7割以上の人、「自分の能力がいかせる仕事である」「現在の仕事にやる気がある」「職業生活を通して自分を高めたい」に6割以上の人があてはまると回答している。概して、子育て世代の多くの方は、仕事の負荷を感じていながらも、前向きに仕事をしていることがわかる。

図表3 仕事の負荷とやりがい・意欲についての意識



こうした意識を性別と性・役職別にみたものが図表4である。
 仕事の負荷については、女性よりも男性の方が「現在の仕事にストレスを感じる」「仕事の量が多く、忙しい」ともにあてはまると回答した人の割合が高い。
 役職別にみると、男女ともに一般社員よりも管理職の人の方があてはまると回答した人の割合が高い。特に女性の管理職で、あてはまると回答した人の割合は8割を超えており、一般社員よりも20ポイント前後、上回っている。

図表4 仕事の負荷とやりがい・意欲についての意識(性別、性・役職別)

(単位：%)

		仕事の負荷		仕事に対するやりがい・意欲				
		現在の仕事にストレスを感じる	仕事の量が多く、忙しい	責任のある仕事を任されている	自分の能力がいかせる仕事である	現在の仕事にやる気がある	職業生活を通して自分を高めたい	
性別	男性(n=700)	68.7	69.3	74.7	65.7	58.9	60.6	
	女性(n=700)	65.3	60.9	70.3	66.1	66.1	64.4	
性・役職別	男性	一般社員(n=472)	68.0	68.6	69.5	61.2	54.2	56.4
		管理職(n=225)	71.1	70.7	85.3	75.1	68.0	69.8
	女性	一般社員(n=661)	64.3	59.6	68.8	64.8	64.9	63.1
		管理職(n=38)	81.6	81.6	94.7	89.5	86.8	86.8

注1：数値は「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計。役職別の「その他」の回答は省略した。
 注2：女性管理職の数は少ないが、「現在の仕事にストレスを感じる」以外は、統計的に有意な差がみられた。

他方、仕事に対するやりがい・意欲については「責任のある仕事を任されている」を除き、男性より女性の方があてはまると回答した人の割合が高い。子育てと両立して働いている多くの女性では意欲を持って仕事をしていることがうかがえる。「責任のある仕事を任されている」への回答割合が男性よりも女性の方が低い理由の一つには、

男性の方が管理職割合が高いためと推測される（図表は省略するが、本調査においても管理職割合は男性32.1%、女性5.4%である）。

性・役職別にみると、男女ともに一般社員よりも管理職の方があてはまると回答した人の割合が高い。特に女性管理職は、いずれの項目も8～9割の人があてはまると回答している。子育てと両立して働く女性管理職の多くは、極めて前向きに意欲を持って仕事をしていることがうかがえる。

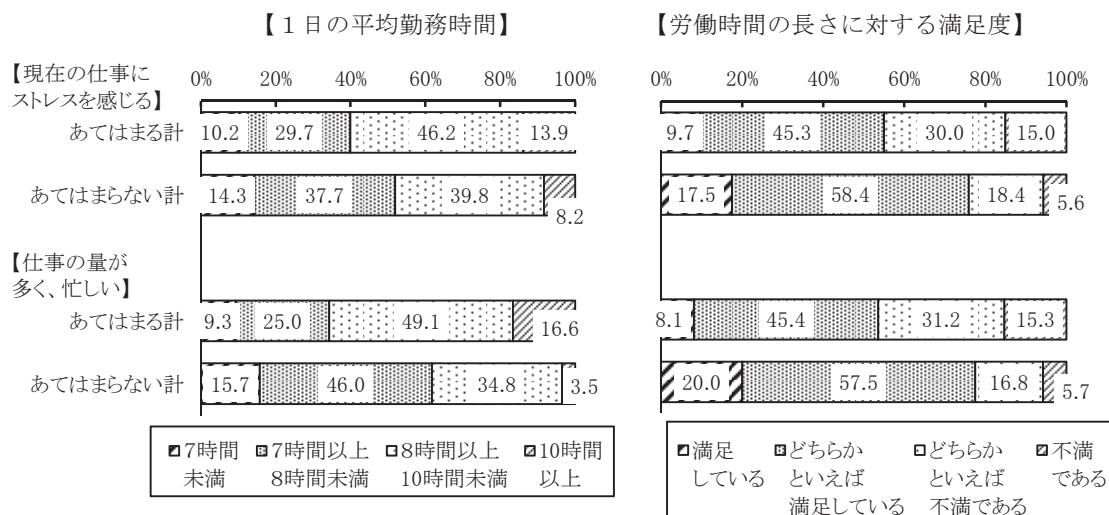
次に、有給休暇を取得し労働時間を削減することが働く人の満足度を高めることにつながるのか、就労意識（仕事の負荷とやりがい・意欲）と労働時間、休暇取得状況との関係を見てみよう。

3. 仕事の負荷についての意識と労働時間及び有給休暇の取得率

(1) 仕事の負荷と労働時間

図表5は、仕事の負荷についての意識別に、1日の平均勤務時間と労働時間の長さに対する満足度を示したものである。「現在の仕事にストレスを感じる」にあてはまると回答した人では、1日の平均勤務時間が8時間以上の人60.1%を占めており、あてはまらないと回答した人（48.0%）よりも多い。仕事にストレスを感じている人は、そうでない人より実際の労働時間が長い。

図表5 労働時間と労働時間の長さに対する満足度（仕事の負荷についての意識別）



注：【1日の平均勤務時間】について、「現在の仕事にストレスを感じる」の「あてはまる計」はn=938、「あてはまらない計」はn=462、「仕事の量が多く忙しい」の「あてはまる計」はn=911、「あてはまらない計」はn=489である。【労働時間の長さに対する満足度】についても同様である。

また、こうした自分の労働時間の長さに対して満足しているかどうかをたずねたところ、「現在の仕事にストレスを感じる」にあてはまると回答した人では、満足している（「満足している」と「どちらかといえば満足している」の合計、以下同様）の回答割合は55.0%であり、あてはまらないと回答した人（75.9%）を下回っている。仕事にストレスを感じている人は、そうでない人よりも労働時間が長く、労働時間の長さに対する満足度は低い。

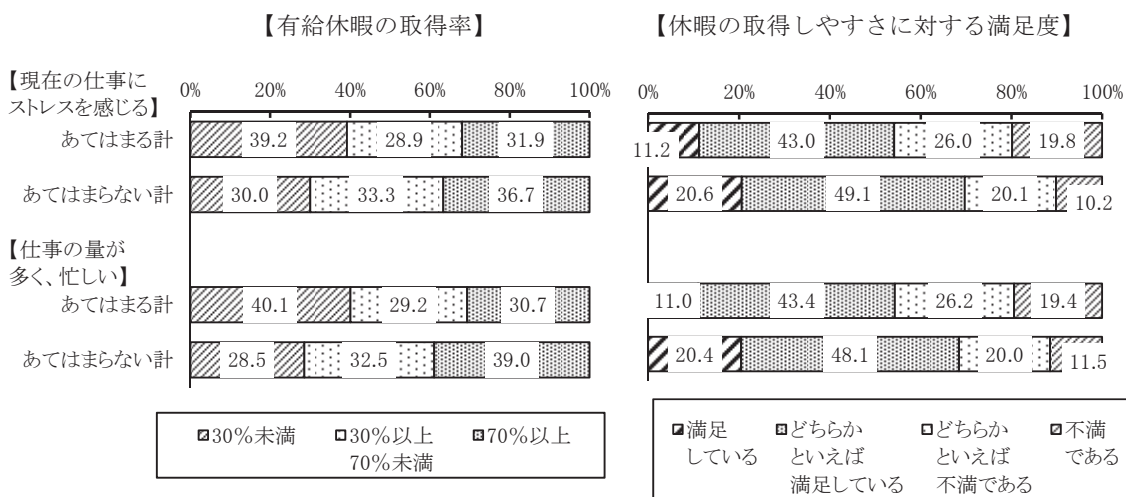
「仕事の量が多く、忙しい」も同様の傾向である。「仕事の量が多く、忙しい」にあてはまると回答した人の方が、あてはまらないと回答した人よりも労働時間が長く、労働時間の長さに対する満足度が低い。

(2) 仕事の負荷と有給休暇の取得

次に、有給休暇の取得状況を見る。「現在の仕事にストレスを感じる」にあてはまると回答した人の方が、あてはまらないと回答した人に比べて有給休暇の取得率が30%未満の人の割合が高く、取得率が低い人が多い（図表6）。仕事にストレスを感じている人は、労働時間が長いばかりでなく、有給休暇の取得率も低い人が多い。

また、休暇の取得のしやすさに対して満足していると回答した人の割合は、「現在の仕事にストレスを感じる」にあてはまると回答した人は54.2%であり、あてはまらないと回答した人（69.7%）を大きく下回っている。仕事にストレスを感じている人は、そうでない人よりも有給休暇の取得のしやすさに対する満足度も低い。

図表6 有給休暇の取得率と休暇の取得しやすさに対する満足度（仕事の負荷についての意識別）



注1：有給休暇の取得率は、2014年度に付与された年次有給休暇日数並びに取得した日数をたずねた結果から算出。
 注2：【休暇の取得しやすさに対する満足度】については図表5と同じであるが、【有給休暇の取得率】については、取得日数についての無効票を除いた結果、「現在の仕事にストレスを感じる」の「あてはまる計」はn=814、「あてはまらない計」はn=387、「仕事の量が多く忙しい」の「あてはまる計」はn=798、「あてはまらない計」はn=403である。

「仕事の量が多く、忙しい」についても同様の傾向である。「仕事の量が多く、忙しい」にあてはまると回答した人の方が、あてはまらないと回答した人より、有給休暇の取得率も、取得のしやすさに対する満足度も低い人が多い。

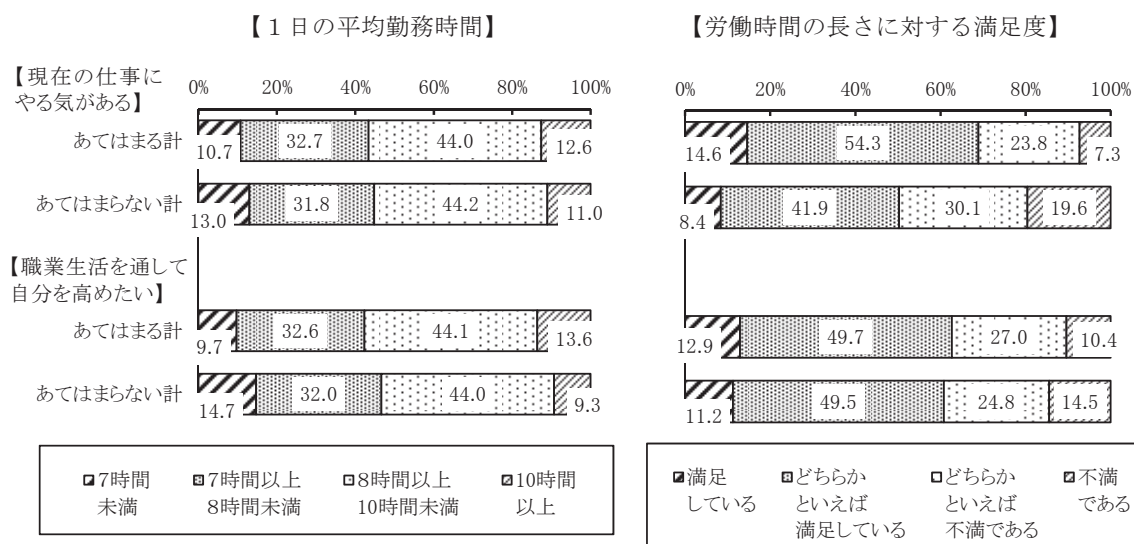
ちなみに、図表は省略するが、仕事にストレスを感じている人や仕事が忙しい人はそうでない人よりも「もっと多く有給休暇を取得したい」と思っている人の割合がいずれも高い。仕事に負荷を感じている人は、そうでない人よりも、労働時間が長く、有給休暇の取得率も低ばかりでなく、そのような状況に満足している人も少なく、もっと多く有給休暇を取得したいと思っている人が多い。こうした人々の働き方を見直すべく、労働時間の削減並びに有給休暇の取得促進策を講じることは必要である。

4. 仕事に対するやりがい・意欲と労働時間及び有給休暇の取得率

(1) 仕事に対するやりがい・意欲と労働時間

続いて、仕事に対するやりがい・意欲と労働時間や有給休暇の取得率の関係をみる。図表7は、仕事に対するやりがい・意欲についての意識の中から「現在の仕事にやる気がある」と「職業生活を通して自分を高めたい」について、その回答状況別に1日の平均勤務時間と労働時間の長さに対する満足度を示したものである。「現在の仕事にやる気がある」にあてはまると回答した人では、1日の平均勤務時間が8時間以上の人が56.6%を占めるが、あてはまらないと回答をした人（55.2%）と大差はない。現在の仕事へのやる気の有無で労働時間の長さの違いは大きくないといえる。

図表7 労働時間と労働時間の長さに対する満足度(仕事に対するやりがい・意欲別)



注：【1日の平均勤務時間】について、「現在の仕事にやる気がある」の「あてはまる計」はn=875、「あてはまらない計」はn=525、「職業生活を通して自分を高めたい」の「あてはまる計」はn=875、「あてはまらない計」はn=525である。【労働時間の長さに対する満足度】についても同様である。

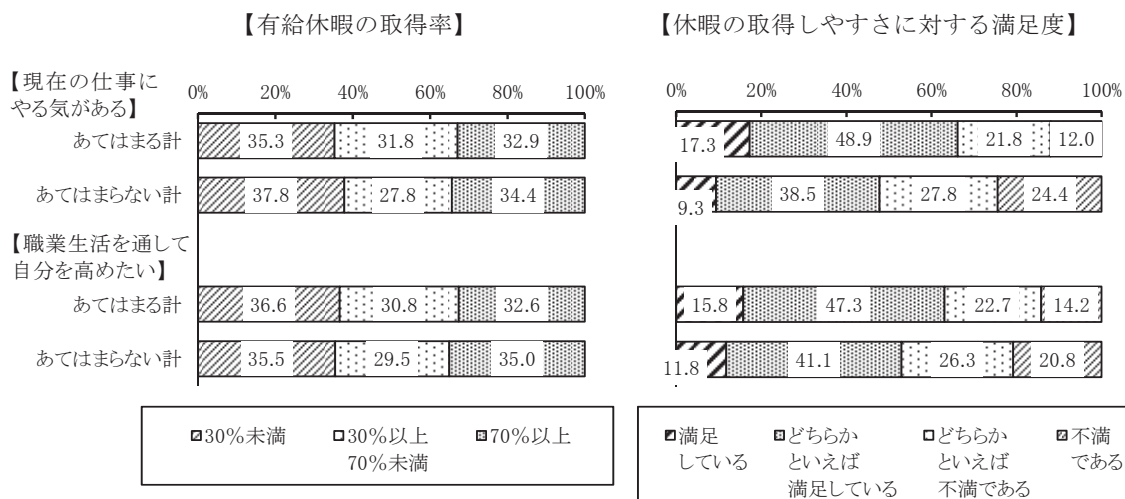
他方、労働時間の長さに対する満足度をみると、「現在の仕事にやる気がある」にあてはまると回答した人では満足していると回答した人が68.9%であり、あてはまらないと回答した人(50.3%)を大きく上回っている。現在の仕事にやる気がある人は、そうでない人に比べ労働時間は短いわけではないが、労働時間の長さに対する満足度は高い。

また「職業生活を通して自分を高めたい」については、あてはまると回答した人のほうが、あてはまらないと回答した人よりも労働時間がやや長い、労働時間の長さに対して満足している人の割合は大差ではないが高い。現在の仕事にやる気がある人や、職業生活を通して自分を高めたい人は、そうでない人に比べ労働時間が短いわけではないが満足度は低くない。なお、図表3における「責任のある仕事を任されている」と「自分の能力が活かせる仕事をしている」についても同様の傾向である(図表省略)。

(2) 仕事に対するやりがい・意欲と有給休暇の取得

次に、有給休暇の取得状況を見る。「現在の仕事にやる気がある」にあてはまると回答した人の方も、あてはまらないと回答した人も有給休暇の取得率に大きな差はない(図表8)。しかしながら休暇の取得のしやすさに対する満足度をみると、満足していると回答した人の割合は、「現在の仕事にやる気がある」にあてはまると回答した人では66.2%であり、あてはまらないと回答した人(47.8%)を大きく上回っている。現在の仕事にやる気がある人は、そうでない人に比べ有給休暇の取得率は高いわけではないが、取得のしやすさに対する満足度は高い。

図表8 有給休暇の取得率と休暇の取得しやすさに対する満足度(仕事に対するやりがい・意欲別)



注1：有給休暇の取得率は、2014年度に付与された年次有給休暇日数並びに取得した日数をたずねた結果から算出。
 注2：【休暇の取得しやすさに対する満足度】については図表7と同じであるが、【有給休暇の取得率】については、取得日数等についての無効票を除いた結果、「現在の仕事にやる気がある」の「あてはまる計」は n=762、「あてはまらない計」は n=439、「職業生活を通して自分を高めたい」の「あてはまる計」は n=767、「あてはまらない計」は n=434である。

「職業生活を通して自分を高めたい」についても同様の傾向である。「職業生活を通して自分を高めたい」にあてはまると回答した人の方が、あてはまらないと回答した人よりも有給休暇の取得率が低い人が若干多いが、取得のしやすさに対して満足していると回答した人の割合が高い。なお、図表3における「責任のある仕事を任されている」と「自分の能力が活かせる仕事である」についても同様の傾向である（図表省略）。

現在の仕事にやる気がある人や職業生活を通して自分を高めたいと思っている人は、そうでない人に比べ、労働時間の長さや有給休暇の取得率に大差がないが、労働時間や有給休暇の状況に対して不満に思っている人は少ない。意欲をもって前向きに仕事に取り組んでいる人は労働時間の長さや、有給休暇の取得状況について満足して働いている。

現在、わが国では労働時間制度の改革により、労働時間の削減や有給休暇の取得率向上を目指している。しかしながら、本調査結果を踏まえると、こうした改革の取り組みが働く人々のモチベーションに影響をもたらすことになるのであれば、必ずしも生産性の向上につながらない可能性も考えられる。

5. まとめ

以上、子育て世代の仕事の負荷とやりがい・意欲についての意識と、労働時間や有給休暇の取得状況をみてきた。この結果から、これからの働き方改革に求められるポイントをいくつか指摘したい。

(1) 女性管理職の仕事に対する意欲を活かすことが組織の生産性向上につながる

子育て世代の多くは、仕事が忙しく、ストレスを感じているが、一方で、責任のある仕事を任されており、自分の能力がいかせる仕事をする中で、仕事にやりがいを感じている人も多い。特に、男性のみでなく女性も、意欲をもって前向きに仕事をしている人が多い。現在わが国では女性管理職を増やすことを目指しているが、女性管理職は男性管理職以上に仕事に負荷を感じている人が多いが、前向きに仕事をしている人も多いようだ。

現在、女性の活躍推進を目指し、女性の管理職登用に力を入れている企業が多いが、本調査結果をみても、一般社員よりも管理職の方が仕事に対するモチベーションが高いことがわかった。ただ今後、女性管理職が増えていく中で、従来のような高いモチベーションを皆が維持するか必ずしも定かではない。そのため、労働時間短縮や有給休暇取得に関する制度整備はもちろんのこと、管理職・一般社員ともに、女性社員に仕事のやりがい感をもたせ、能力を最大限いかすことが、さらなる生産性の向上に寄与する可能性があることを指摘したい。

(2)労働時間制度改革には多様な取り組みが必要

現在、わが国では有給休暇の取得率を高めることで労働時間を削減させ、長時間労働の是正につなげることを期待し、労働時間制度改革を進めている。確かに、仕事が忙しく、ストレスを感じている人が多い中、休暇を取得しながら適切な労働時間で働き、心身ともに健康に働くことができれば、組織の生産性向上につながることを期待できる。

しかしながら一方、今回の調査結果をみる限り、意欲をもって働いている人は、労働時間が長い、あるいは有給休暇の取得率が低いからといって、必ずしも満足度が低いということではないようである。

ただし、働く人の心身の健康を考えると、有給休暇を取得せずに長時間労働を続けることは適切ではない。このことから、各企業が社員の意欲にマイナスの影響をもたらすことなく、ワークライフバランスを保ちながら働く環境を整えるためには、労働時間の上限規制や有給休暇の取得率向上のみでなく、自社の状況に応じて働き方の選択肢の多様化を図ることの必要性を改めて指摘したい。例えば、最近導入企業が増えている在宅勤務制度がある。図表は省略するが、仕事に意欲があり、労働時間が長く有給休暇の取得にこだわらない人々でも在宅勤務制度の利用意向を持っている。子育て世代にとっては、ワークライフバランスを保てるばかりでなく、意欲的に働くことができる制度として、在宅勤務制度を支持する人が多いことがうかがえる。

このようなことから、社員の健康増進を図り生産性の向上を目指す観点から長時間労働を是正し、有給休暇の取得率の向上を目指すには、休暇を取得したくてもできない人が取得できるように、休みやすい職場環境をつくることも重要であるが、そればかりでは限界があると思われる。社員の能力を引き出し生産性の向上を目指すのであれば、働く人々の多様な就労意識に対応することが必要であり、そのためにも、労働時間の上限規制や有給休暇の取得率向上のための取り組みのみならず、在宅勤務制度や、最近注目されている勤務間インターバル制度（長時間労働の防止のため、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間、例えば11時間などの休息時間を確保する制度）など、多様な制度を取り入れることが重要であると思われる。

(研究開発室 まとば やすこ)

【参考文献】

- ・ 的場 康子, 2016a, 「法定外の特別休暇制度の現状と意義」『Life Design Report』(Winter 2016. 1)
- ・ 的場 康子, 2016b, 「子育て世代の年次有給休暇の取得意識」『Life Design Report』(Summer 2016. 7)