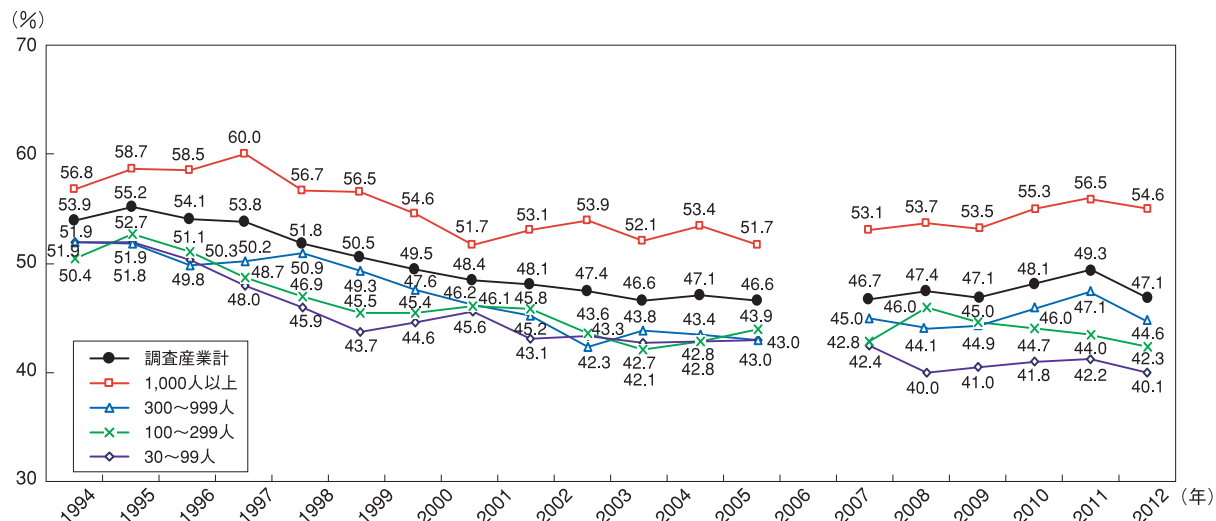


年次有給休暇取得率を企業規模別に見ると、企業規模が大きいほど取得率が高くなっています。ただし、最も取得率の高い1,000人以上の企業でも取得率が54.6%にとどまっているほか、100～299人では2008年から低下が続いています（図表3-3-20）。

3-3-20)。業種別に見ると、「宿泊・飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「建設業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などのように取得率が4割に満たないものもみられます（図表3-3-21）。

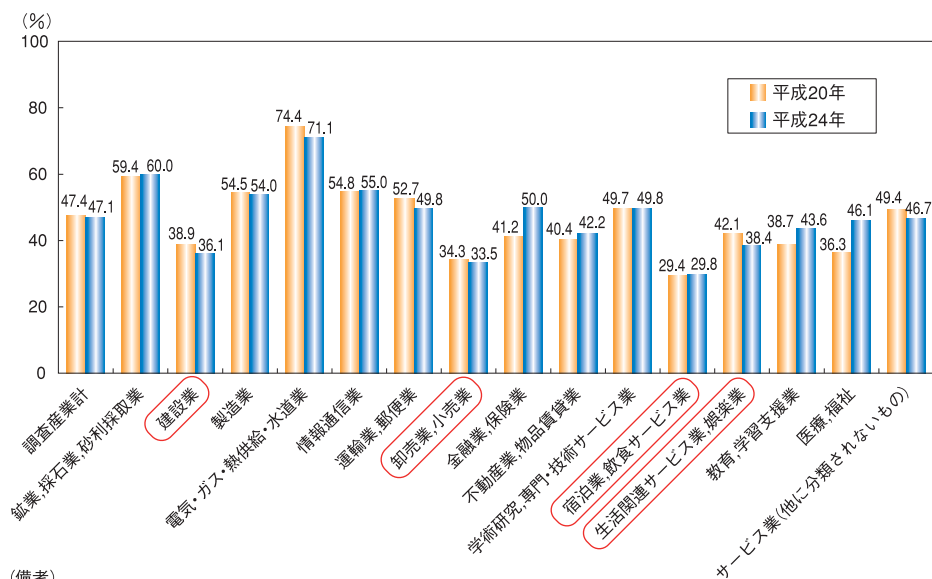
【図表 3-3-20 企業規模別の年次有給休暇取得率】



（備考）

- 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
- 調査対象は、2006年までは本社の常用労働者が30人以上の民間企業、2007年からは常用労働者が30人以上の民間企業。
- 2011年、2012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 3-3-21 業種別の有給休暇取得率】



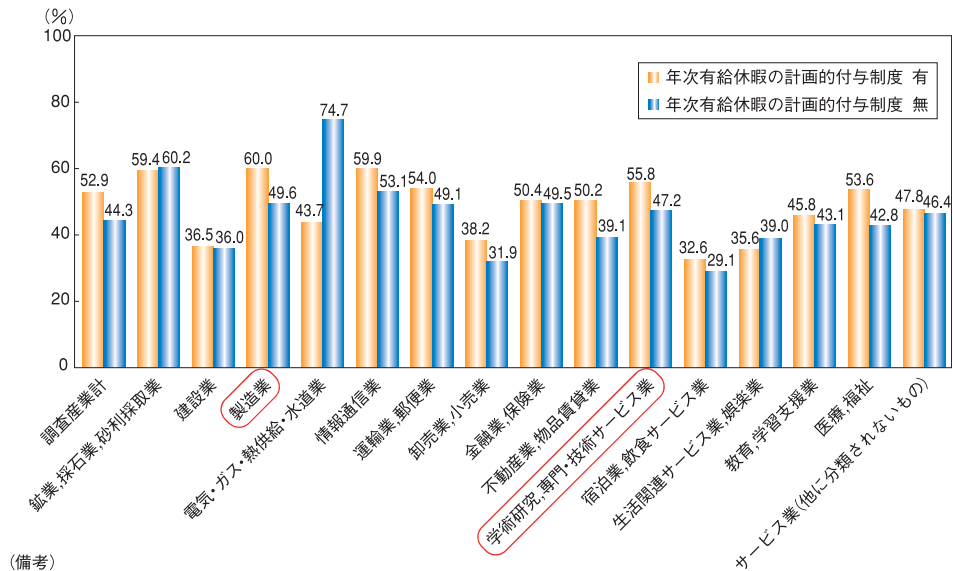
（備考）

- 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
- 調査対象は、常用労働者が30人以上の民間企業。
- 平成24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）（平成23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「生活関連サービス業、娯楽業」など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、「学術研究、専門・技術サービス業」と「製造業」では制度がない企業との差が大き

なっています（図表 3-3-22）。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、100～299 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 3-3-23）。

【図表 3-3-22 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)

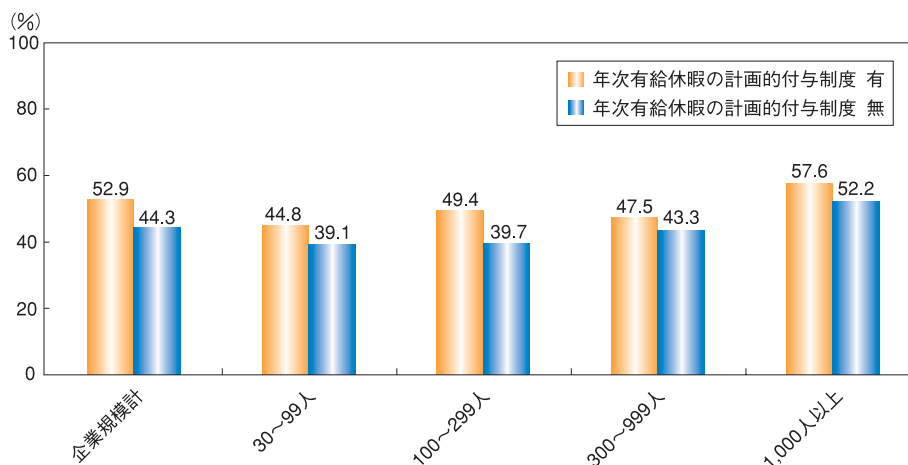
1. 厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」より作成。

2. 調査対象は、常用労働者が30人以上の民間企業。

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 3-3-23 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25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人以上の民間企業。

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。

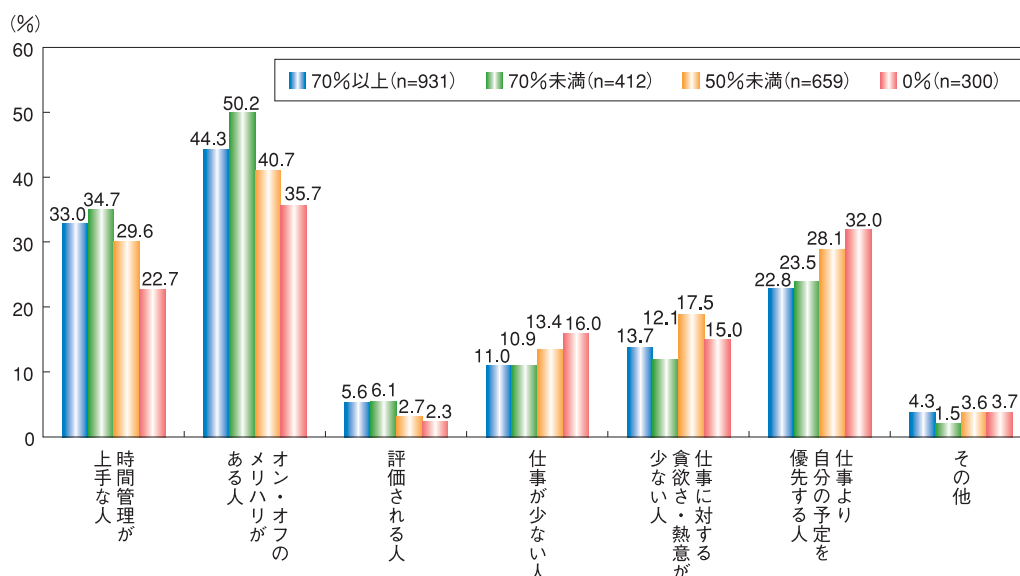
※国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)について(第5報)」(2011年4月18日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。

年次有給休暇取得者に対する上司の評価について部下が抱えているイメージを、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 3-3-24）。

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 3-3-25）。

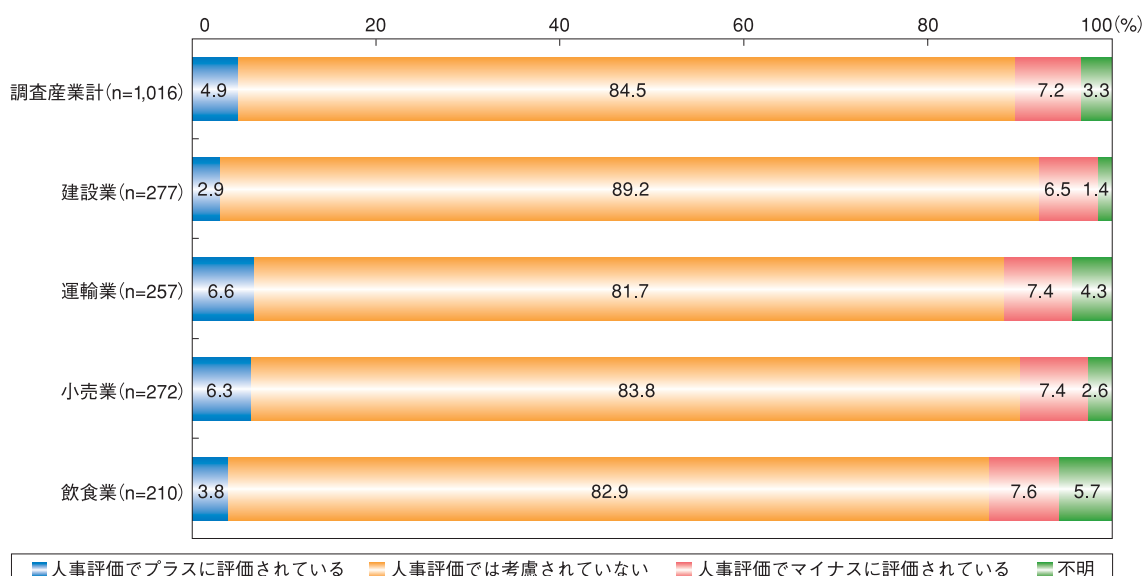
【図表 3-3-24 年次有給休暇の取得率別にみた年次有給休暇の取得に対する上司の評価イメージ（個人調査）（正社員）】



（備考）

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」（平成25年度）の速報より作成。
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 3-3-25 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）】



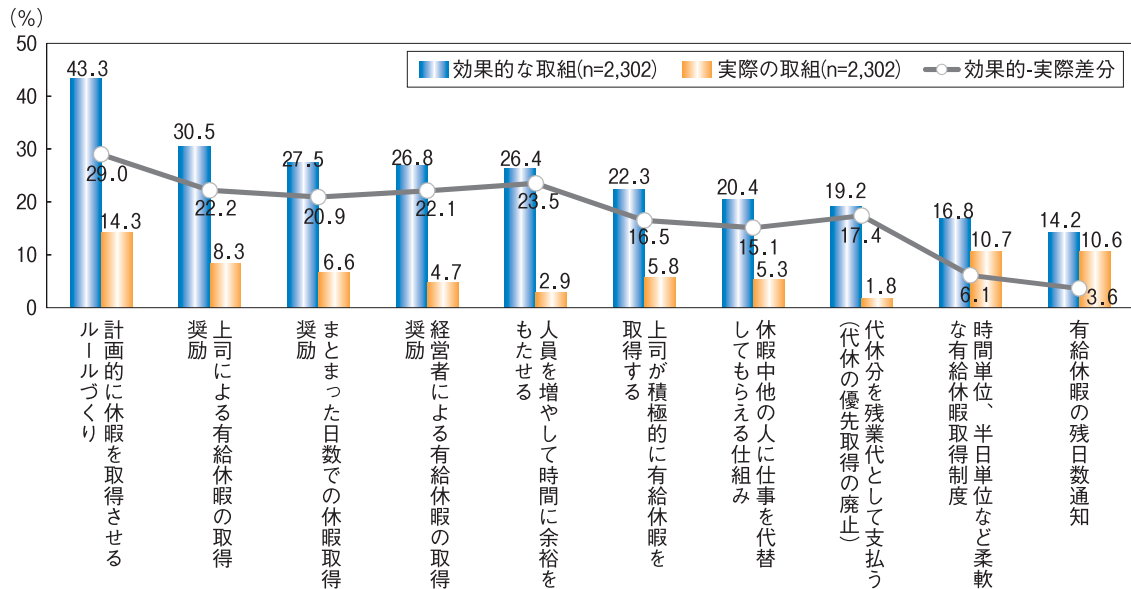
（備考）

1. 内閣府「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」（平成25年度）の速報より作成。
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 3-3-26）。

【図表 3-3-26 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・バランスに関する意識調査」（平成25年度）の速報より作成。
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。

メンタルヘルスケア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、5,000人以上で

は99.1%、1,000～4,999人では98.0%となっています（図表 3-3-27）。

【図表 3-3-27 メンタルヘルスケア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 24 年		47.2
(事業所規模別)		
10 ～ 29 人		38.9
30 ～ 49 人		56.0
50 ～ 99 人		71.4
100 ～ 299 人		83.1
300 ～ 499 人		92.8
500 ～ 999 人		96.4
1,000 ～ 4,999 人		98.0
5,000 人以上		99.1

（備考）厚生労働省「平成 24 年労働者健康状況調査」より作成。

