

Title	産総研のワークライフバランス支援：育児特別休暇と 年次有給休暇の取得相関性について
Author(s)	長久保，晶彦；木村，さゆり；澤田，美智子
Citation	年次学術大会講演要旨集，26：289-292
Issue Date	2011-10-15
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/10122
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載する ものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

産総研のワークライフバランス支援： 育児特別休暇と年次有給休暇の取得相関性について

○長久保晶彦 木村さゆり 澤田美智子 （独立行政法人産業技術総合研究所）

1 はじめに

独立行政法人産業技術総合研究所（以下、産総研）は「多様な視点をもつ人々が共に働くことで研究そのものが真に豊かになり、より社会に有益なものになるとの確信のもと、男女の別にかかわらず個人の能力を存分に発揮できる環境の実現（産総研男女共同参画宣言[1]）」のため、ダイバーシティの活用によるワークライフバランス推進のための職場環境づくりを進めている。

なかでも、育児支援とこれに関連する各種休暇・休業制度は、ワークライフバランス支援における重要な位置を占めている。我々もこれまでに産総研の取り組みとして、一時預り保育支援制度[2]、育児特別休暇制度[3]、年次有給休暇と研究成果の関係[5]などについての報告を行ってきた。

このうち育児特別休暇制度は、育児休業制度にくらべて、あまり一般的に導入されている制度ではない。本制度は、主に男性が育児休業を取得しにくいという状況を補うため、2007年4月1日に創設した有給の短期休暇制度である。

本報告では、育児特別休暇制度の導入から4年以上を経た現在、本制度がどのように利用されているかを、年次有給休暇などとの関係性の観点から、その有効性や課題について考察して行く。なお、産総研では日常の出勤や休暇の管理がウェブ上で行われており、出勤に関連する各種情報がデータベースから取得可能となっている。そのためデータの関連性などの調査がしやすい環境にあり、各種制度の導入や改善に役立てることが可能となっている。

2 育児特別休暇制度の概要

まず、産総研の育児特別休暇の導入背景などについて概説する。詳しくは文献[3]を参照されたい。産総研の育児特別休暇は、育児と仕事の両立支援制度の拡充強化として、2007年4月1日に創設した育児を目的とした有給の特別休暇制度である。

本制度の導入前、育児を目的とした休暇休業制度には、(1)育児休業、(2)育児部分休業、(3)育児時間、(4)子どもの看護のための特別休暇、(5)妻の出産に係る男性職員の特別休暇、があった。このうち(2)(3)は保育所送迎や授乳が目的の短時間の休みであり、(4)(5)は病気や出産時に限定されたものである。そのため、(1)の育児休業だけが男女ともに取得でき、かつ育児のためのまとまった時間を確保できる制度であった。だが、2004年度の育児休業の利用者は、新生児被扶養追加者132名に対し男性2名、女性12名、つまり全体の取得率10.6%、男性職員育児休業取得率は1.5%に留まり、その主たる理由は、仕事の停滞、無給、定期昇給への影響などであった。そこで、育児のために有給で定期昇給に影響がない制度が必要と考え、種々の休暇制度を検討し、育児を目的とした有給の短期の特別休暇を新設することとした。特に、収入上の理由で従来の無給の育児休業を取得できない職員（特に男性職員）が育児に参加する機会を得られると同時に、短期間で気軽に取得できることを期待したものである。

この育児特別休暇制度は、子が3才までの期間において、3年間で10日間（ただし、出生日の遅い子を新たに養育することとなった場合には新たに10日を付与）、取得単位は1日単位、対象は職員及び任期付職員、というものである。

3 年次有給休暇の取得状況

まず最初に、休暇利用状況のもっとも基本となる年次有給休暇の取得状況について概観しておく。産総研職員の年次有給休暇の付与日数は、1暦年において11箇月を超えた日数を勤務した場合20日が付与され、また20日を限度として翌年に繰り越しができる。そのため、最大40日の年次有給休暇を取得することができる。

図1は、年次有給休暇の2009年1月1日から2010年12月31日までの全取得状況を直接プロットしたものである。まず、年次有給休暇を取得した職員（研究職および事務職）に対し、総取得日数が多い

順に番号を付与し、これを縦軸に割り当てた。横軸は時間とし、青点が1～3日の単発的な休暇、赤丸が4日以上ややまとまった休暇を表している。例えば縦軸の2000は、2000番目に取得日数の多い職員を表しており、その横方向の点は何年何月何日に年次有給休暇を取得したかを表している。点の密度が高い時期は全体に取得者が多いことを意味しており、年末年始、5月連休、お盆の時期に集中していることが確認できる。また、12月後半や3月にも青点の密度がやや高まる傾向なども見てとれる。縦に白く抜けているのは連休や土日に相当する。(なお、図1は2005年1月1日～2011年3月31日のデータから2年分を切り出したものであるため、単年の職員数約3000名に対し縦軸の数値が少し大きくなっている。また夏季特別休暇は含んでいない。)

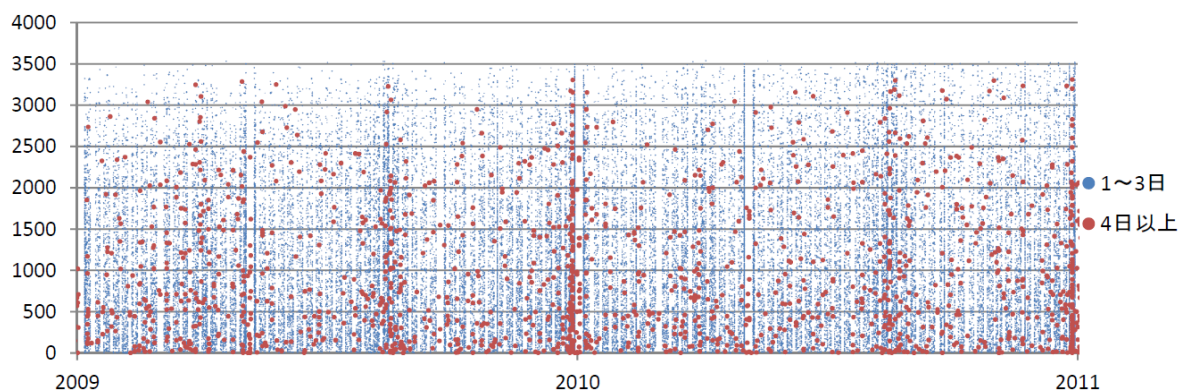


図1 年次有給休暇の全取得状況（2009年1月1日から2010年12月31日）

研究職員の年次有給休暇の取得日数および残り日数については、文献[4]の図1および図2にあるように、取得日数は7日程度まではほぼ同人数、それ以上では漸減し、18～20日で増加してピークが生じる傾向にある。これは残り日数を20日とし、翌年の付与日数を40日にするためと推測される。

4 育児特別休暇と年次有給休暇の取得相関性

次に、まず育児特別休暇の取得状況について述べる。図2は2007年から2010年までの各年における育児特別休暇の取得者数を示しており、図3はその性別および職別による構成割合を表している（ただし、2007年のみ4月1～12月31日分）。年間の取得者数は約40名であり、そのうちの男性の割合は約72%と、男性の利用率が比較的高くなっている。4年間の延べ利用者数は160名となるが、各年にまたがり重複する取得者がおり、その結果、実取得者数は102名となっている。これにより、毎年新たに利用を開始する実人数は20名前後と考えることができ、また、産総研の新生児被扶養追加者が年間に約100件前後であることから、本制度の新規の利用資格対象者の利用率は20%前後であると推定される。

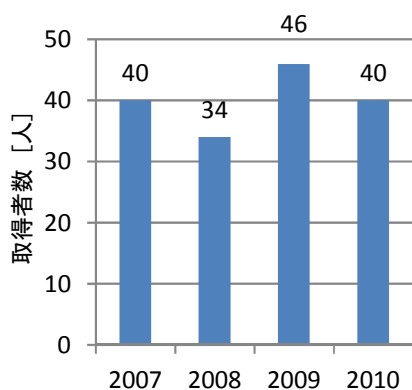


図2 各年における育児特別休暇の取得者数

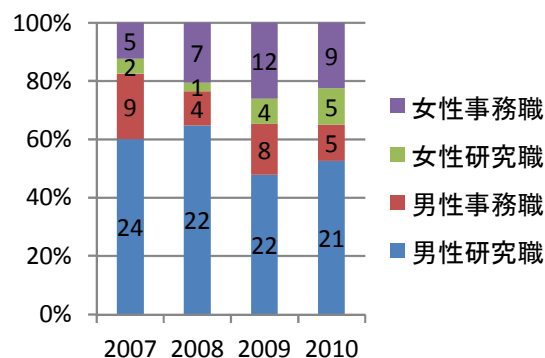


図3 各年の育児特別休暇取得者の性別・職別の割合

次に、育児特別休暇と年次有給休暇の取得状況を個々人についてプロットしたものを図4に示す。本制度の最初の利用時期が古い順に番号を与え縦軸とし、横軸を時間としている。青点が育児特別休暇、

赤点が年次有給休暇の取得日を表しており、両者の利用の関係性を概観することができる。年次有給休暇を多く利用している者もあり、本制度が年次有給休暇の不足分を補う形で育児に有効利用している場合があると考えられる。また、年次有給休暇との組み合わせて連休化しているケースなども見受けられる。

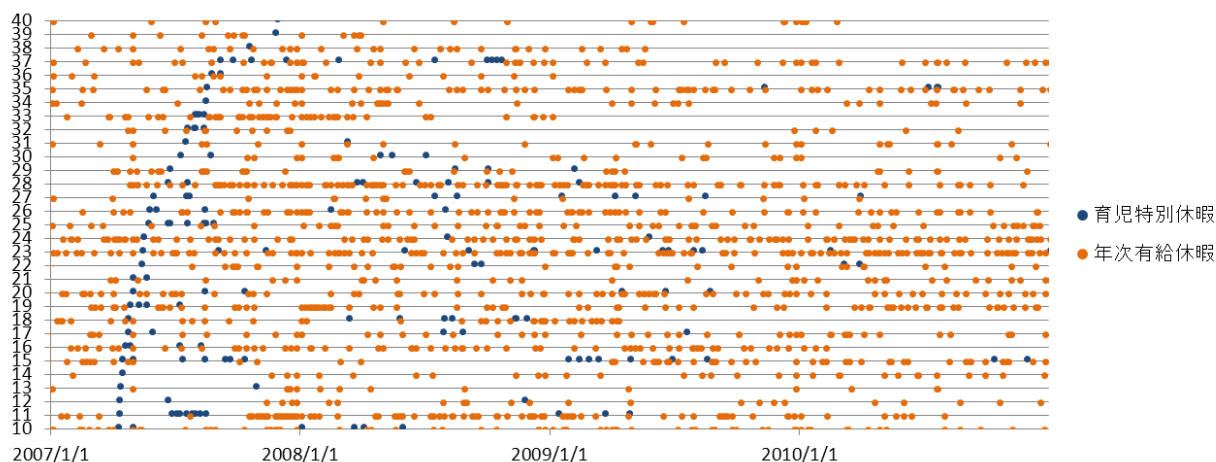


図4 育児特別休暇(青)と年次有給休暇(赤)の取得状況

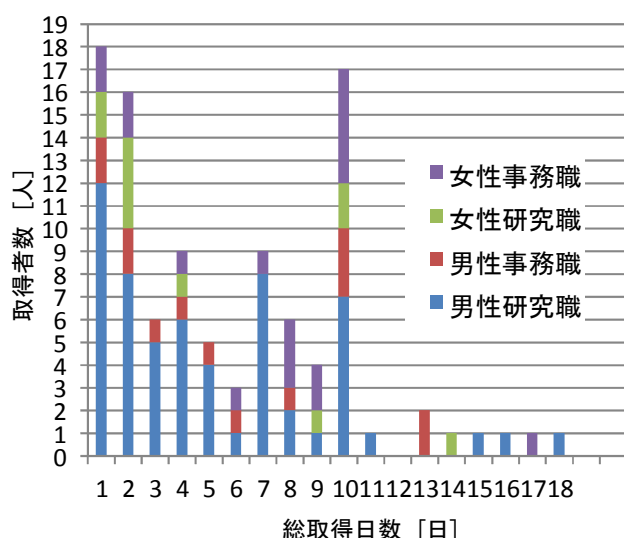


図5 育児特別休暇の総取得日数とその取得者数の関係、およびその性別・職別の構成

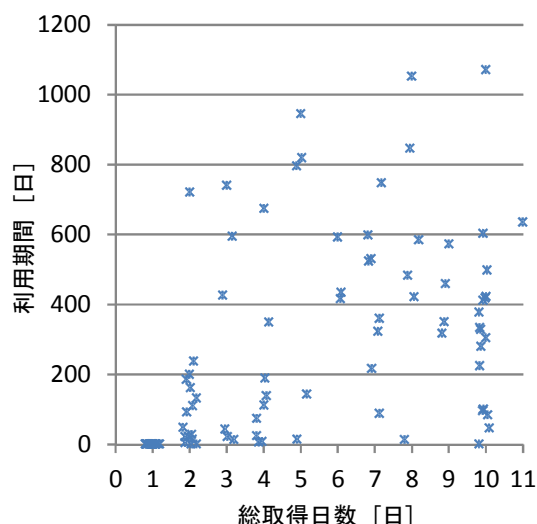


図6 育児特別休暇の各取得者における総取得日数とその利用期間の関係

図5は、この4年間における育児特別休暇の総取得日数(横軸)とその実取得者数(縦軸)を、性別と職別の構成とともに示している。総利用実人数101名に対し、4日以下の利用者数が約50%となっており、10日取得したものは約17%となっている。女性の場合、グラフより取得日数が1～2日と7～10日の利用割合が多い傾向がわかる。図6は、横軸には取得日数(12日以上は省略)、縦軸には最初の取得日から最後の取得日までの利用期間の関係を示している。取得日数に比例した関係が予想されるが、1～2日と7～10日周辺に密度のやや偏った領域が認められる。前述の図5の女性の取得状況などから、全体に10日使おうとする者と、数日のみの取得に留まっている者に二極化している可能性があると考えられる。

図7は、各年の育児特別休暇取得者の年次有給休暇の付与日数(横軸)とその残り日数(縦軸)の関係を示したものである。各年の取得者数が40人前後であるのに対し、年次有給休暇を15日以上残している者が比較的多いことがわかる。一方、付与日数が少ない育児特別休暇は3年間で10日、1年あたり約3.3日であるが、これに対し年次有給休暇が十分に残っている者も多いことがわかる。

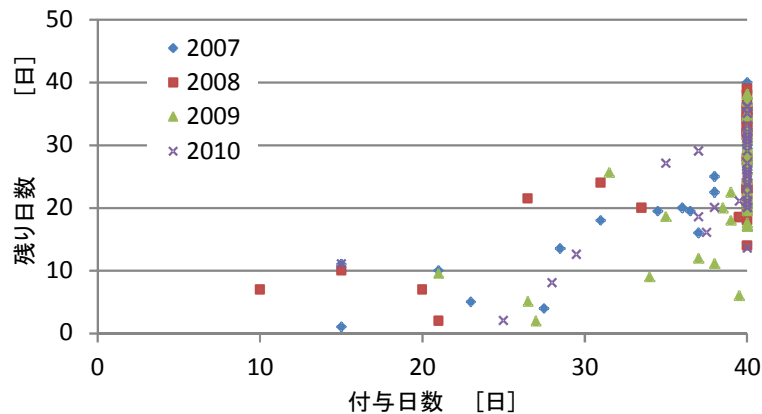


図7 育児特別休暇の各取得者における年次有給休暇の付与日数と残り日数の関係

5 子どもの看護のための特別休暇

育児関連の休暇制度の一つに、子どもの看護のための特別休暇(以下、子の看護休暇)がある。これは、負傷・疾病にかかった子の世話または疾病予防の世話のためのもので、中学校就学前の子の数×年5日が付与され、日または時間単位で取得できる。なお、これは2010年2月1日に拡充されたもので、それ以前は小学校就学前までが対象、1人目の子には年5日、2人以上の場合は年10日の付与であった。

図8は、取得した日・時間数に対する取得者数を示している。4時間以下での取得が約45%、1日単位の取得者が約50%を占めている。図9は、各年における性別および職別の構成を示している。子の看護休暇については基本的に女性の比率が45%前後と高いが、2010年は男性の比率が若干増加している。

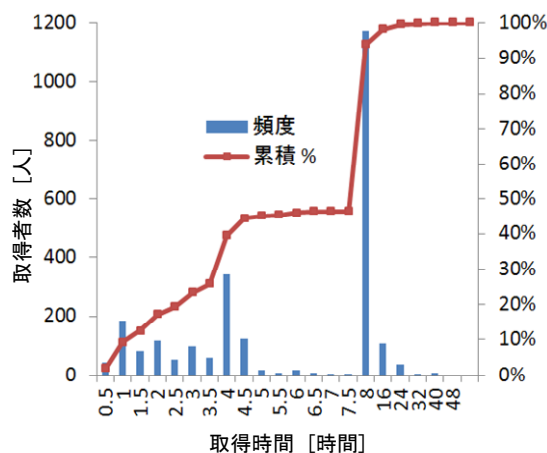


図8 子の看護休暇取得時間と各取得者数および累積度

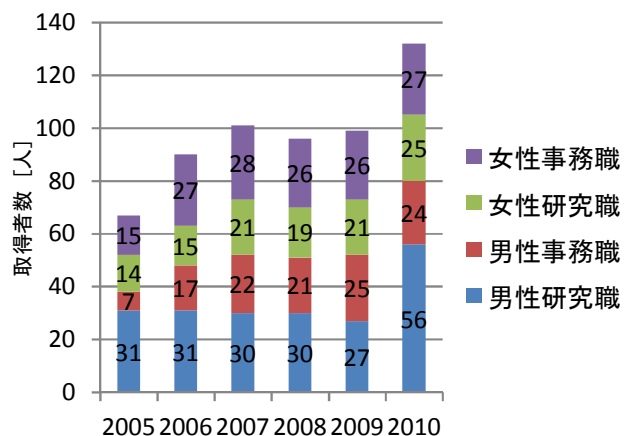


図9 各年における子の看護休暇取得者数および性別・職別の構成

6 まとめ

産総研において2007年度より導入した育児特別休暇について、この4年間の利用状況と年次有給休暇との関係性などについて調査し、本制度の利用者の数や性別・職別などの観点から、その利用状況の詳細などについて報告した。

参考文献

- [1] “産業技術総合研究所 男女共同参画宣言”, http://www.aist.go.jp/aist_j/information/gendereq/gendereq_manifesto.html, 2006.
- [2] “産総研のワークライフバランス支援(1): 一時預かり保育支援制度”, 研究・技術計画学会 第22回年次学術大会講演要旨集, pp. 258-261, 2007.
- [3] “産総研のワークライフバランス支援(2): 育児特別休暇制度の導入”, 研究・技術計画学会 第22回年次学術大会講演要旨集, pp. 262-265, 2007.
- [4] “産総研のワークライフバランス: 研究職職員の年次有給休暇取得と研究成果”, 研究・技術計画学会 第23回年次学術大会講演要旨集, pp. 1071-1074, 2008.