

Title	産総研のワーク・ライフ・バランス支援 (6) : 休暇制度利用の分析より
Author(s)	山田, 理; 菅澤, 正己; 金, 奉根; 木村, さゆり
Citation	年次学術大会講演要旨集, 28: 1052-1055
Issue Date	2013-11-02
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/11887
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 (6) — 休暇制度利用の分析より —

山田 理, 菅澤 正己, 金 奉根, 木村 さゆり ((独) 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。

既報において、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[4]、年次有給休暇と育児特別休暇との相関[5]、休暇制度利用からみたワーク・ライフ・バランスの進展[6]などについての報告を行ってきた。

本報告では、2001年の独法化以降、とりわけ2007年度以降3年間の科学技術振興調整費の支援により推進してきた産総研のワーク・ライフ・バランス支援の現況を把握するため、年次有給休暇の取得状況の分析を行うとともに、ワーク・ライフ・バランス支援の活動の中で直近2ヶ年の年次有給休暇について、産総研の6つの研究分野に属する研究部門の各グループリーダーと研究者の年次有給休暇、介護休暇と年次有給休暇、育児特別休暇と年次有給休暇などとの関係から、その有効性や課題について考察を行った。

2 年次有給休暇の取得状況

産総研は、2011年7月より、リフレッシュのための年次有給休暇取得キャンペーンを実施している。キャンペーンでは、各職場での休暇取得の計画を促すとともに、ポスターを所内各所に多数掲示し、イントラを通じて四半期毎の公表を行うなど、職員が年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めている。休暇制度や長時間労働防止について、所内風土の醸成を図り、制度の理解や利用促進につなげるとともに、職場環境改善意識の喚起を行っている。

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。

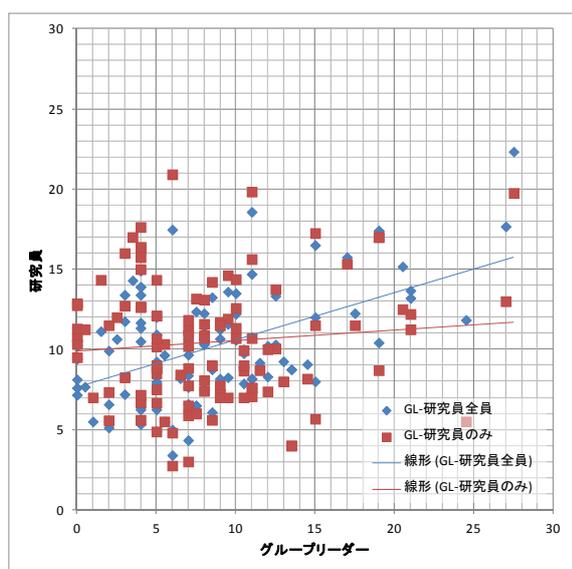


図1 A 研究分野の年次有給休暇の取得状況

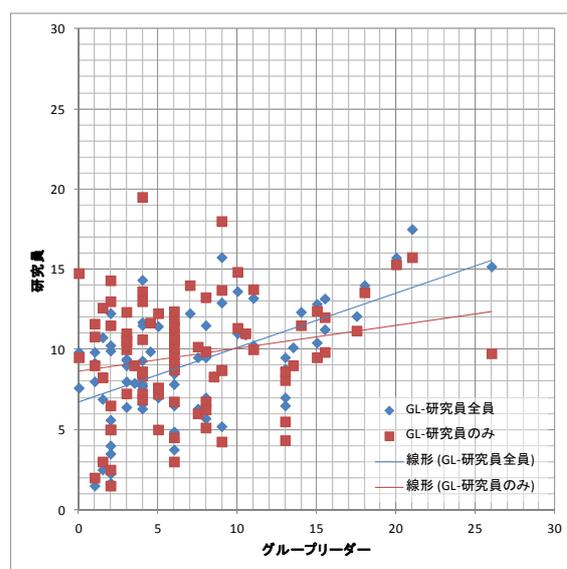


図2 B 研究分野の年次有給休暇の取得状況

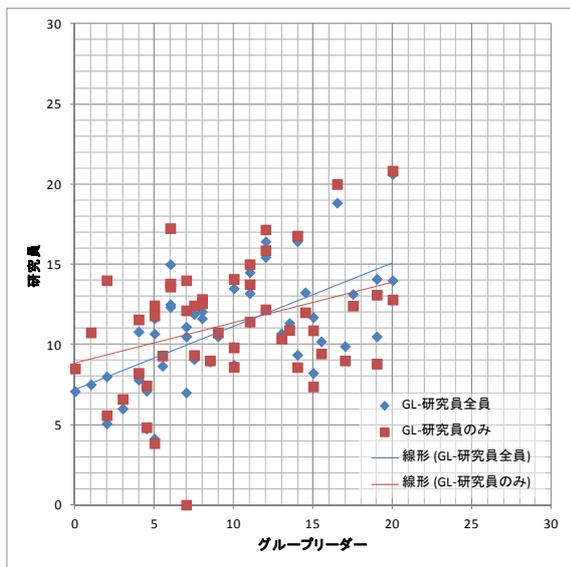


図3 C 研究分野の年次有給休暇の取得状況

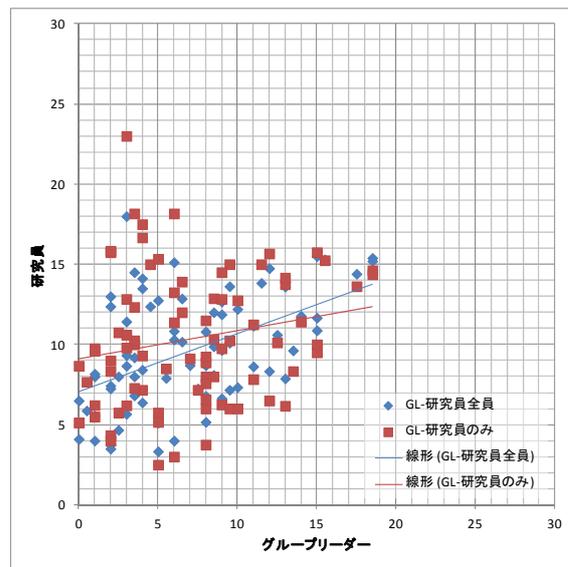


図4 D 研究分野の年次有給休暇の取得状況

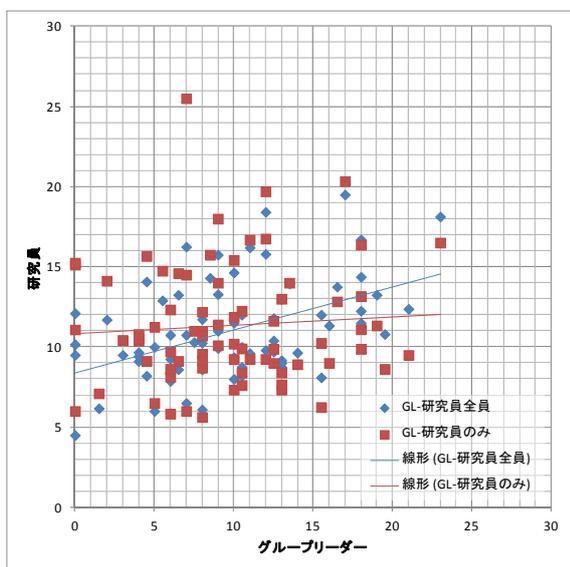


図5 E 研究分野の年次有給休暇の取得状況

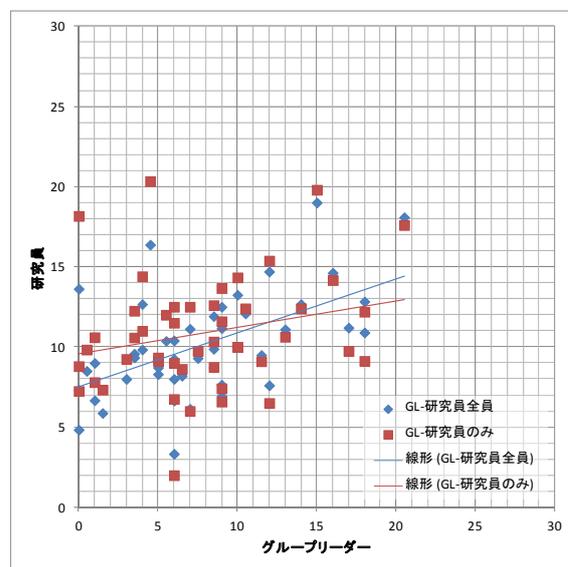


図6 F 研究分野の年次有給休暇の取得状況

図1から図6までは2011年度、2012年度における産総研の6つの研究分野に対する研究グループのリーダーと研究員の年次有給休暇の取得日数を示している。研究グループのリーダーの年次有給休暇の取得日数を横軸に割り当て、研究グループの研究員の平均取得日数を縦軸に割り当てた。所内の研究ユニットのうち、今回の調査は研究部門のみを対象とし、時限で特定のテーマの研究を遂行する研究センター等は含めなかった。また、研究ユニットによりグループのリーダーの呼称がひとつではないため、ここでは単にグループリーダーとした。

各図の線形近似からグループリーダーの取得日数の増加に伴い、研究員の取得日数も増加することが確認できる。特徴的には、図2に代表されるように、低い取得日数にデータが集中的に集まっている研究分野があり、図4に代表されるように、全体的に左下部分に集中するパターンを示す研究分野もある。

次に、休暇取得状況の変化推移を分析するために6つの分野のデータを年度別に比較した。図7は2011年度、2012年度における6研究分野の研究部門のグループリーダーと研究員の年次有給休暇の取得状況を示している。調査した研究部門においては、全般に研究員の年次有給休暇取得日数の平均値は2011年度に比べて2012年度は減少したが、グループリーダーの取得日数の平均値はすべて増加したことが確認できる。

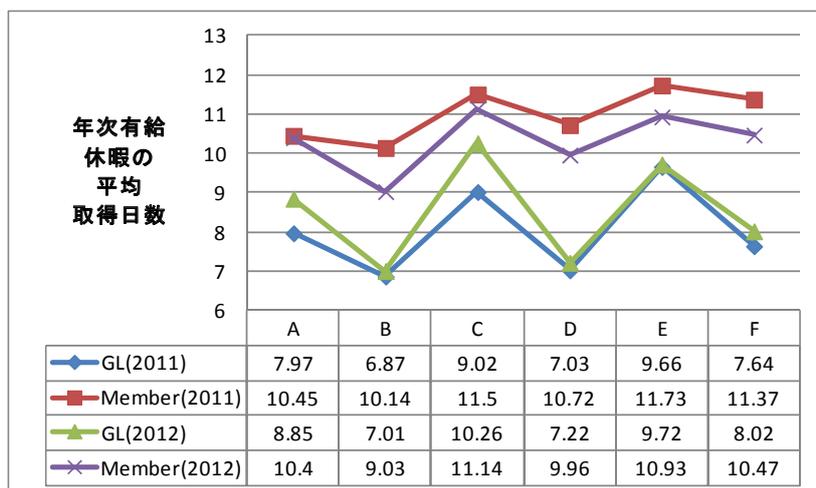


図7 6つの研究分野の研究部門のグループリーダーと研究者の年次有給休暇の取得状況

また、産総研全体の年次有給休暇取得日数は毎年増加しており、今回の調査により研究部門において各研究グループのリーダーと研究員の平均取得日数の差が縮小したことから、年次有給休暇取得キャンペーンにより管理職を含む職員のワーク・ライフ・バランスに対する認識が着実に浸透しつつあると思われる。

3 育児特別休暇と年次有給休暇の取得相関性

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を目的として、2007年4月1日に創設した有給の特別休暇制度である。

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。

図8は2012年度における育児特別休暇取得に対する年次有給休暇取得の関係を示している。年間の取得者数は44人であり、そのうちの男性の割合は約64%と、男性の利用率が比較的高くなっている。

取得者の平均取得日は3.18日で、子が3才までの期間において、即ち3年間で10日間付与されることを踏まえると、本休暇制度の積極的な利用が推定される。また、育児特別休暇の利用者の年次有給休暇取得は平均14.28日であり、産総研の平均取得日の11.1日より高いことが明らかとなった。

4 介護休暇と年次有給休暇の取得相関性

産総研においては、年次有給休暇、病気休暇等の他にワーク・ライフ・バランス支援の観点も含め特別休暇が順次拡充され[3]、そのひとつである介護休暇は2010年4月1日に制定された。

職員育児・介護休業規程に定める『要介護状態』にある『家族』（以下、「対象家族」という）を介護する場合（通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等を含む）に利用できる。

介護休暇の期間は、一暦年（1月1日～12月31日）において、当該年の初日から申出までの期間における対象家族が1人であれば5日、2人以上であれば10日の範囲内（暦年の中途に対象家族の数が減少し、残日数が減少後の対象家族の数に5日乗じて得た日数を上回る場合は、上回る日数を残日数から減ずる。）とし、1日、1時間、1分単位で取得が可能である[7]。

特別休暇のひとつとして制度化された本休暇は有給休暇であり、それまでの介護休業制度に比較して取得が容易であることが特長である。

図9は2012年度における職員の介護休暇取得に対する年次有給休暇取得の関係を示している。年間の取得者数は39人であり、取得者の平均取得日は3.71日になっている。全般的に介護休暇取得日数の増加によって有給休暇の取得日数も増加していることが確認できる。

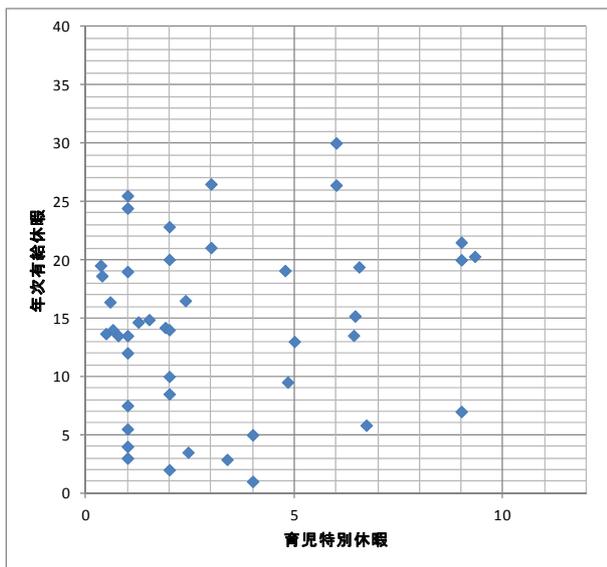


図8 育児特別休暇と年次有給休暇の取得相関性

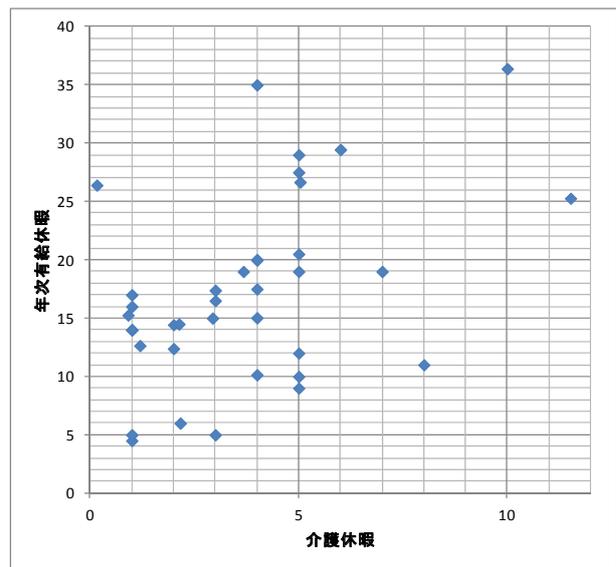


図9 介護休暇と年次有給休暇の取得相関性

また、介護休暇利用者の年次有給休暇取得日は平均 17.94 日であり、産総研の平均取得日より高いことが確認された。5 日以上介護休暇の取得者は 14 人であり、介護のために足りない休暇を代わりに年次有給休暇を利用したと推定され、昨年度に報告したように遠距離介護等の個別事情の反映も考慮し、介護休暇利用者のワーク・ライフ・バランス支援については、詳細な検討が必要と思われる。

5 まとめ

産総研における研究者を対象としたワーク・ライフ・バランスの現状を、6 つの研究分野に属する研究部門の各グループリーダーと研究員の年次有給休暇取得状況、介護休暇と年次有給休暇取得状況、育児特別休暇と年次有給休暇取得状況の分析により考察した。

直近 2 ヶ年の年次有給休暇のデータからは、各研究分野、各研究部門により特性が違いますが、グループリーダーの休暇取得がグループに属する研究員の取得推進の効果があると推察された。

また、介護休暇、育児特別休暇の取得状況を、年次有給休暇との関連で分析したところ、介護休暇、育児特別休暇を取得した職員の有給休暇取得日数が平均より高いという結果が確認できた。特別休暇を取得する職員が年次有給休暇を積極的に利用していることから、ワーク・ライフ・バランスの促進のため、年次有給休暇とともに各種休暇制度の周知と管理職の理解をもとに、各種休暇が取得しやすい環境づくりの必要性が示された。

参考文献

- [1] “産業技術総合研究所 男女共同参画宣言”，2006。
http://www.aist.go.jp/aist_j/information/gendereq/gendereq_manifesto.html
- [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.
- [5] “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”，研究・技術計画学会第 26 回学術大会講演 2B29，2011.
- [6] “産総研のワークライフバランス支援：休暇制度利用からみたワーク・ライフ・バランスの進展”，研究・技術計画学会第 26 回学術大会講演 1H05，2012.
- [7] “産総研 介護広場”，<http://unit.aist.go.jp/diversity/ja/kaigo//index.htm>