

Title	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について
Author(s)	松田， 聡； 大谷， 加津代； 松浦， 浩久； 川崎， 一則； 澤田， 美智子
Citation	年次学術大会講演要旨集， 23： 1071-1074
Issue Date	2008-10-12
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/7749
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： 研究職職員の年次有給休暇取得と研究成果について

○松田聡、大谷加津代、松浦浩久、川崎一則、澤田美智子
(独) 産業技術総合研究所

1. はじめに

(独)産業技術総合研究所(産総研)ではワークライフバランスの観点から年次有給休暇の効率的な取得を推進している。平成17年4月に策定した次世代育成支援行動計画¹⁾においては、多様な労働条件の整備の一環で年次有給休暇の取得促進を勧めている。中間目標年である平成19年では、全職員の平均取得日数は10日であり、研究職に限ると8日であった。

産総研は独立行政法人通則法により、3年以上5年以下の期間において達成すべき業務運営に関する目標を達成するための計画(中期計画)を作成している。第1期中期計画は平成13年度より16年度の4年間実施し、第2期中期計画は平成17年度より21年度までの5年間で現在実施中である。本報告では、産総研の研究者の年次有給休暇の取得状況をまとめるとともに、研究成果との関連性について考察する。

2. 産総研の年次有給休暇取得状況

産総研職員の年次有給休暇は、就業規則において、1月1日から12月31日までの一暦年ごとにおける休暇とし、その日数は在職期間によって細かく分かれているが、産総研に1年以上勤務したものであれば20日である。また、年次有給休暇は、20日を限度として、その年次の翌年に繰り越すことができる。したがって、1月1日時点において、多い人で40日の年次有給休暇を取得できることになる。年次有給休暇の使用単位は1日であるが、申出の際に半日を単位として申し出た場合において理事長が認めたときは半日を単位とすることができ、年次有給休暇のうち労働基準法に規定する日数を超えて付与された年次有給休暇については1時間を単位とすることができる。

図1は、一暦年間に取得した年次有給休暇日数ごとの研究職職員の人数を示している。次世代育成支援行動計画での働きかけもあり、第1期である平成15年(図中ではH15、以下同様)およびH16では突出していた年次有給休暇をまったくとらない人の数が第2期であるH17からH19では減っている。取得日数は、7日程度まではほぼ同人数であり、それ以上取る人は漸減していく。漸減していく区間のなかを暦年ごとに比べると、第1期に比べると第2期のほうが人数が多い傾向が見られる。20日取る人にピークがあり、20日より多く取る人はかなり少ない。20日というのは一暦年に付与される年次有給休暇の日数である。

図2は、年次有給休暇の残り日数ごとの研究職職員の人数を示している。この図で20日以上残している人は、日数に関わりなく次暦年に20日繰り越すことになる。図1から年次有給休暇を20日より多

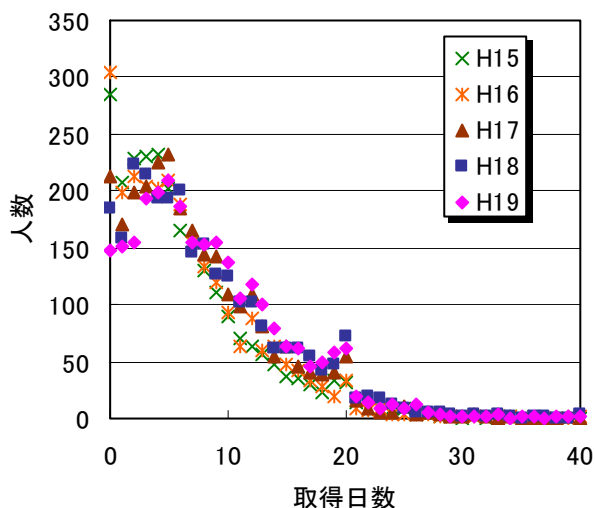


図1 年次有給休暇の取得日数

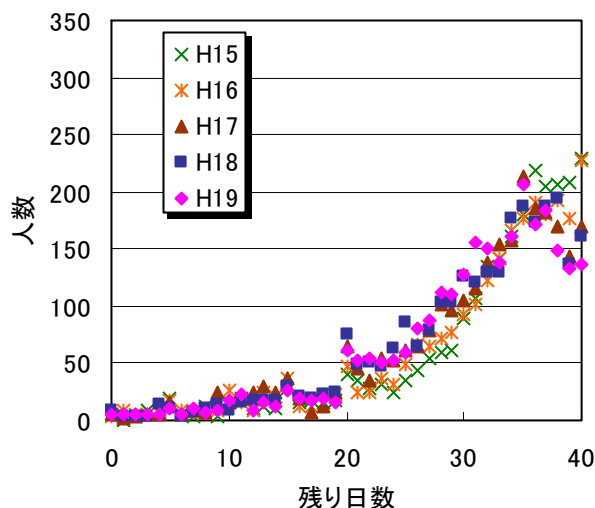


図2 年次有給休暇の残り日数

く取得する人が少ないことから、残り日数が 20 日より少ない人は、暦年の当初に付与されていた年次有給休暇の日数が 40 日に満たない人が多いのではと考えられる。これは、前暦年からの繰り越しが少ない場合や、新たに産総研の職員になった場合などが考えられる。

図 3 は、年次有給休暇の暦年当初に付与された日数、暦年間に取得した日数、および残り日数について、全研究職職員の平均値を暦年ごとに示し、さらにそれぞれを性別で分けたものを示している。前述のように産総研第 1 期である H15 および H16 に比べ、第 2 期である H17 から H19 のほうが、取得日数が増えつつあることが分かる。性別で比較すると第 1 期のころは当初付与された日数にあまり違いは見られないが、取得日数は女性のほうが 1 から 2 日ほど多く、その結果残り日数が女性のほうが少ないという傾向が見られた。

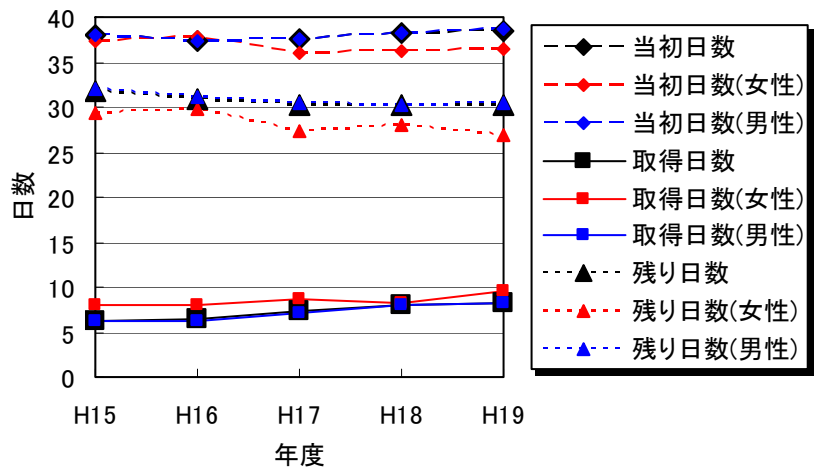


図 3 年次有給休暇の当初付与された日数、取得日数および残り日数

第 2 期では、取得日数の性差が少なくなる傾向があるが、当初付与された日数が女性のほうが少なくなり、その結果残り日数に男女間で 2 から 3 日の差が出てきている。産総研の第 2 期では女性研究職の採用を増やすこともアクションプランに挙げている。女性研究職に占める新規職員の割合が高くなり、その結果、新規職員は当初付与される年次有給休暇日数が少ないので上記の差が出たものと考えられる。

図 4 は、一暦年(H19)の月ごとの年次有給休暇の取得日数を示している。最も取得の多い月は 8 月であり、これは夏季休暇(3 日以内)と合わせて取得したことが多いのではと考えられる。次に多いのは 12 月であり、これは年末ということもあるが年次有給休暇が暦年単位であることも関係していると考えられる。最も取得の少ない月は 9 月であった。

図 5 は、一人あたりの平均取得日数の月別を示している。図 4 ののべ日数を平成 19 年に在籍した研究者数で除したものである。8 月と 12 月は平均 1 日以上取得している。性別で比較するとほとんどの月で女性の年次有給休暇取得は高い傾向があるが、1 月と 7 月に関しては男性のほうが高い。

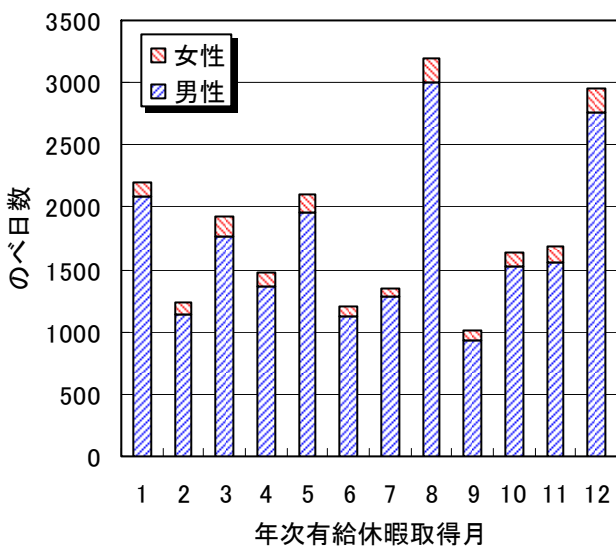


図 4 年次有給休暇月別取得状況(のべ日数)

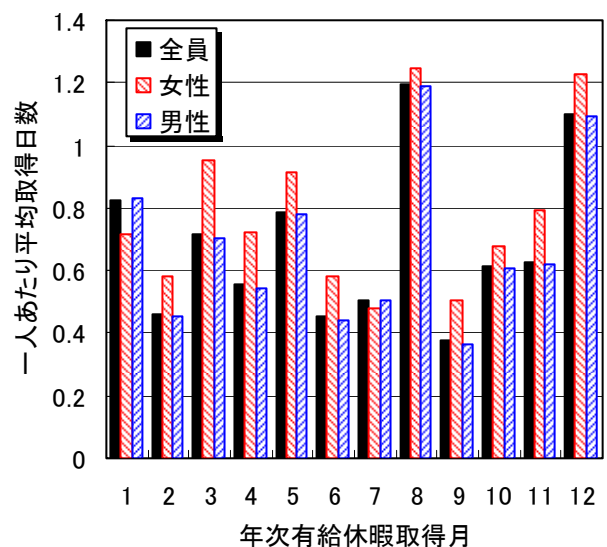


図 5 年次有給休暇月別取得状況(平均取得日数)

3. 年次有給休暇取得状況と研究成果

図6に年次有給休暇の取得日数と、その日数を取得した研究者の一人あたり誌上発表件数の関係を示す。取得日数を暦年間累計して端数(半日休暇等)は切り上げている。誌上発表は年度単位の成果として扱っており、年次有給休暇とは3ヶ月の時間差を含んでいる。また、誌上発表は、その人が著者名に名前が載っている誌上発表の件数を用いている(以下の成果発表もすべて同様)。年度ごとにキーを変えて示しているが、産総研第1期であるH15およびH16と、第2期であるH17からH19の傾向をみると顕著な違いは見られない。したがって年次有給休暇の取得日数が増えても成果に大きな違いは見られないと考えられる。そのほかの特徴として、いずれの年度においても全く取得しない場合より1日取得する場合のほうがほんの少し多くなる。取得日数が10日前後までは、ほぼ5件(4から6件)程度で横ばいと見られる。10日より取得日数が増えると漸減の傾向が見られる。20日より多く取る人は図1で示したようになりに少ないため、あまり統計的に有意とはいえない。

図7に図6のデータを各取得日数ごとに平均した誌上発表件数を性別で比較した結果を示す。研究職に占める女性の割合はまだまだ少ない(平成19年度で6%)ので、全員と男性のデータはほぼ一致する。ばらつきはあるが、女性研究職の成果も同様な傾向があり、性差による差異はあまりないと考えられる。

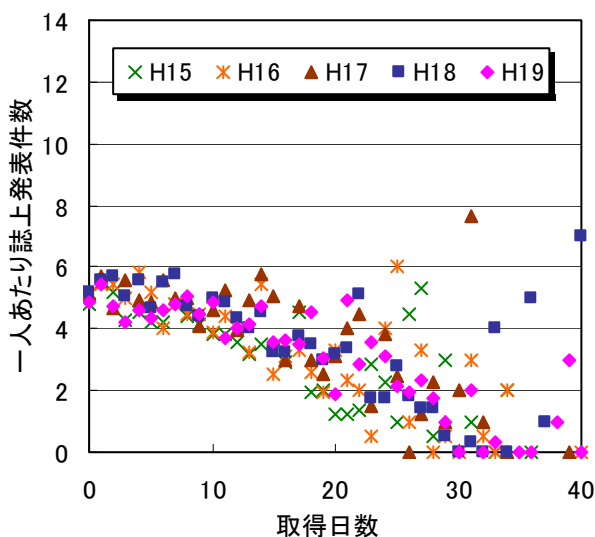


図6 年次有給休暇取得日数と誌上発表件数

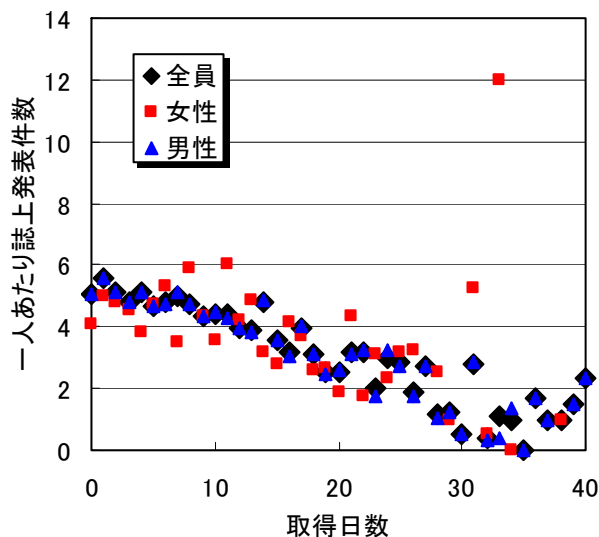


図7 年次有給休暇取得日数と誌上発表件数(男女別)

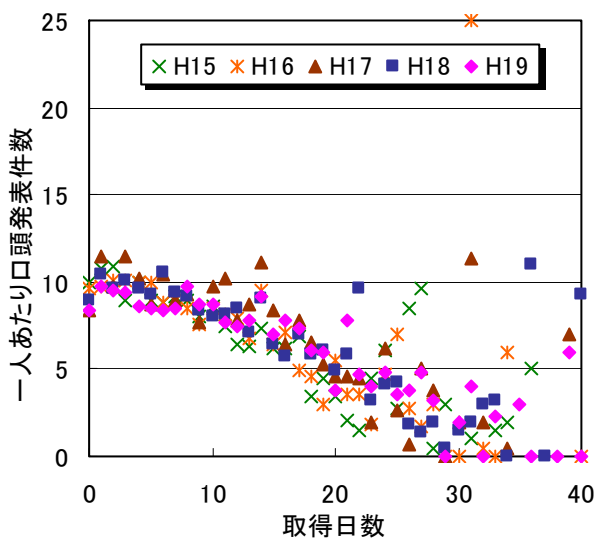


図8 年次有給休暇取得日数と口頭発表件数

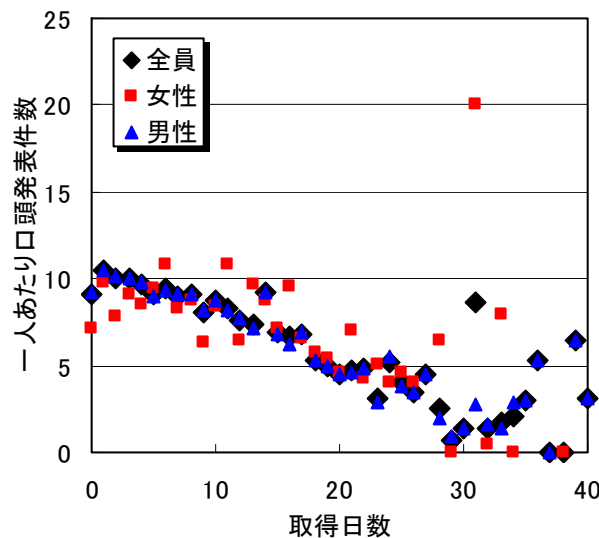


図9 年次有給休暇取得日数と口頭発表件数(男女別)

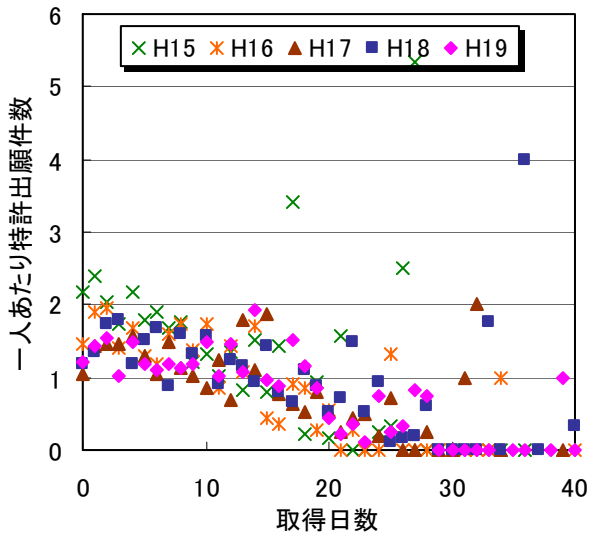


図 10 年次有給休暇取得日数と特許出願件数

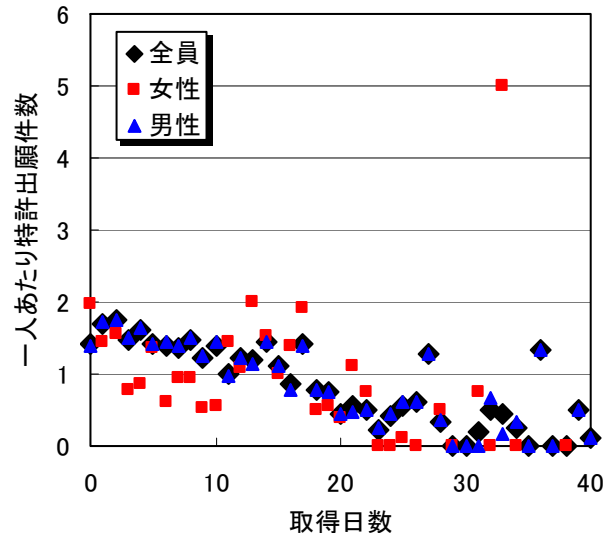


図 11 年次有給休暇取得日数と特許出願件数(男女別)

図 8 および図 9 に、口頭発表に関する結果を示す。誌上発表の場合と同様、第 1 期と第 2 期に差はなく、取得日数が 10 日前後まではほぼ横ばい、性別による違いはないという結果である。

図 10 および図 11 に特許出願に関する結果を示す。年度別で見ると出願件数の減少傾向が見られるが、これは産総研では発明者による出願前の入念な特許調査を推奨するなど特許の出願件数よりも質の高い特許出願を重視するようになってきたためである。年次有給休暇の取得日数との関係は上述の誌上発表や口頭発表と同様な傾向を持っている。

図 12 は、年次有給休暇を全く取得していない人と取得日数が 1 日から 10 日の人を分け、それぞれの誌上発表件数に関する頻度分布を示している。特徴として年次有給休暇を全く取得していない人は、1 日から 10 日取得している人に比べて、誌上発表件数が 0 件というものが多く、有数の誌上発表件数は比較的少ない傾向がある。発表件数が 6 件以上になるとほぼ頻度は同じようになる。他の口頭発表件数や特許出願件数に関しても同様な傾向があり、年次有給休暇を取得していない人は成果が 0 件であるのが多い傾向がある。

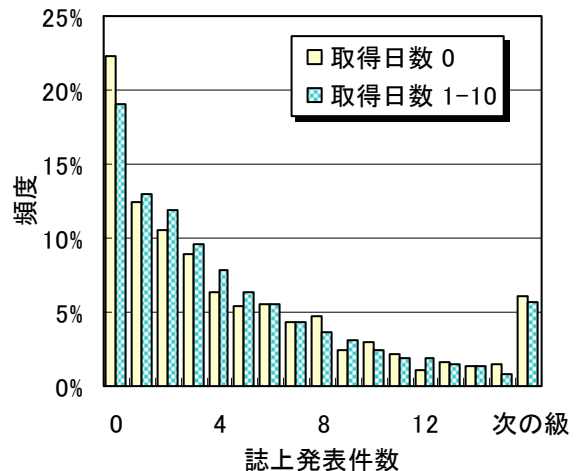


図 12 誌上発表件数の頻度分布 (H15-H19 累計より)

4. おわりに

産総研研究職職員の年次有給休暇の取得状況と成果発表についてまとめた。本報で行ったのは、成果についての量的評価であり、むしろ質的評価のほうが重要であると思われるが、今後の課題としたい。

謝辞

職員の年次有給休暇の取得状況について情報を提供していただいた研究業務推進部門厚生室の小池英樹氏および研究業務推進部門研究業務推進企画室の岡本健氏、研究成果の情報を提供していただいたイノベーション推進室の濱崎陽一氏および知的財産部門知的財産企画室の新井志穂氏、データベースについてご相談させていただいた先端情報計算センターの網戸彰一氏、以上の方々に感謝いたします。

引用文献

- 1) 独立行政法人 産業技術総合研究所 次世代育成支援行動計画 (平成 17 年 4 月)
<http://intra.aist.go.jp/gender/kosodate/ikuseikeikaku.pdf>